

4CO/G/8

16GC/G/6.1

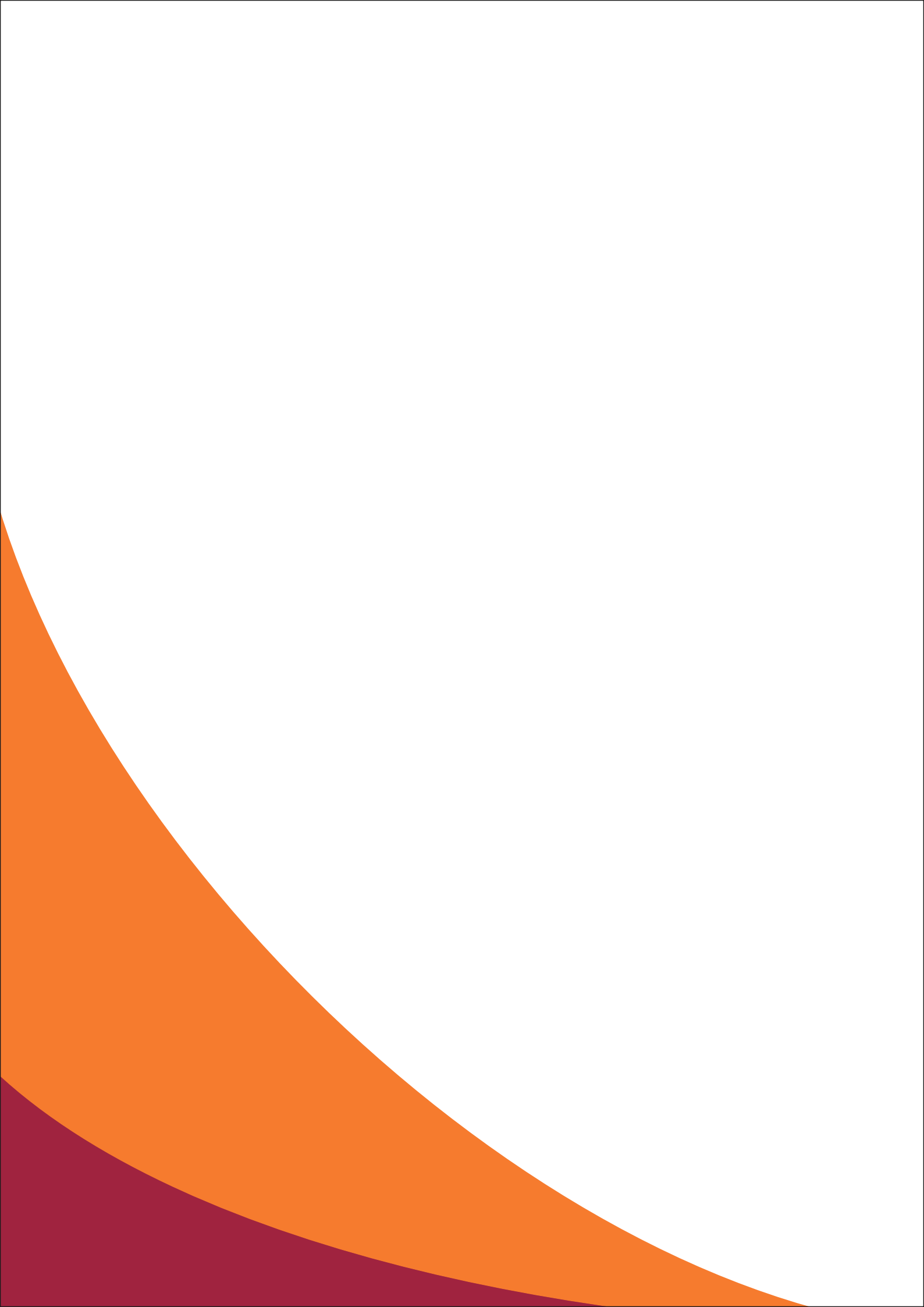
Building Workers' Power

Frontlines und Prioritäten des IGB 2017



ITUC CSI IGB

Internationaler Gewerkschaftsbund



Inhalt

Einführung	5
IGB-Frontlines:	
Klimagerechtigkeit und industrieller Wandel	10
Die Macht der Unternehmen in Lieferketten eindämmen	14
Sklaverei beenden	18
IGB-Prioritäten:	
Gefährdete Länder	22
Globale Kohärenz	30
Globale Lenkung der Migration	36
Count Us In!	40
Organisierung	44

Einführung



Wenn die Arbeitnehmer/innen über genügend Macht verfügen, besteht die Hoffnung, dass wir unsere Gesellschaften inmitten von Konflikten, Ungleichheit und politischen Spaltungen historischer Ausmaße neu gestalten können.

Die Tatsache, dass 45 Prozent der Menschen weltweit am Rande des Existenzminimums leben und 52 Prozent nur gerade so über die Runden kommen, ist eine soziale und wirtschaftliche Katastrophe.

Die durch die Verweigerung einer sicheren und menschenwürdigen Arbeit für den Großteil der Beschäftigten weltweit verursachte Zukunftsangst schürt politischen Populismus und Ausgrenzung und liegt im Extremfall bewaffneten Konflikten, Terrorismus und der Verzweiflung zugrunde, die die Flüchtlingskrise ausgelöst hat. Die Profitgier der Unternehmen hat zweifellos zu einem auf Ausbeutung basierenden globalen Handelsmodell geführt, das durch seine obskuren Lieferketten Hungerlöhne, unsichere und gefährliche Tätigkeiten verschleiert. Bis zu 94 Prozent der Beschäftigten entlang der Lieferketten großer multinationaler Unternehmen arbeiten im Verborgenen, sind unsichtbar für die Unternehmensbosse, die die Verantwortung für menschenwürdige Arbeit an Subunternehmer abtreten.

Die Macht, die die Unternehmen über so viele Regierungen haben, hat zum Zusammenbruch gesellschaftlicher Institutionen geführt. Die demokratischen Spielräume schwinden, überall auf der Welt geraten die Rechte unter Beschuss, und in einigen Fällen ist die Rechtsstaatlichkeit zusammengebrochen.

Die Menschen sind sich allerdings der Verantwortung der Unternehmen für den derzeitigen Zustand der Welt bewusst. Zweiundachtzig Prozent der Menschen sind der Ansicht, dass ein Unternehmen letztendlich für das, was seine Subunternehmer tun, einschließlich illegaler Praktiken wie Sklaverei, Zwangsarbeit und Löhnen unterhalb des Mindestlohns, verantwortlich ist und dafür zur Rechenschaft gezogen werden sollte. Und 77 Prozent stimmen zu, dass alle Unternehmen ihren Kunden Informationen über sämtliche Unternehmer und Subunternehmer, auf deren Dienste sie zurückgreifen, zur Verfügung stellen sollten.

Erwerbstätige Menschen und ihre Familien fordern gemeinsam mit uns ein Ende der Profitgier der Unternehmen, und sie lehnen eine Zukunft ab, in der technologische Entwicklungen dazu benutzt werden, um die Beschäftigungssicherung auszuhebeln. Zweiundachtzig Prozent der Menschen sind der Meinung, dass in der digitalen Wirtschaft tätige Unternehmen ihren Beschäftigten dieselben Rechte und Schutzvorkehrungen (Lohnfortzahlung bei Krankheit, bezahlten Urlaub, Renten und das Recht auf eine Gewerkschaftsvertretung) wie den Beschäftigten in anderen Branchen zugestehen sollten.

Vollbeschäftigung, menschenwürdige Arbeit und die Einhaltung rechtsstaatlicher Verfahren stehen weiterhin im Mittelpunkt unserer Arbeit für Klimagerechtigkeit und einen gerechten Übergang, für die Beendigung von Sklaverei und für die Integration von Frauen, Migrant/innen und Flüchtlingen sowie unserer Wirtschafts- und Sozialpolitik.

DIE STRATEGISCHEN ZIELE DES IGB WURDEN VOM KONGRESS IN BERLIN FESTGELEGT:**1. Gewerkschaftswachstum****200 MILLIONEN IGB-MITGLIEDER BIS 2018**

Das erfordert Organisationsarbeit sowohl in der formellen als auch in der informellen Wirtschaft.

2. Nachhaltige Arbeitsplätze, Einkommenssicherheit und Sozialschutz**100 MILLIONEN ARBEITSPLÄTZE, UM DIE BESCHÄFTIGUNGSLÜCKE BIS 2018 ZU HALBIEREN UND FORMALISIERUNG VON 20 PROZENT DER ARBEITSPLÄTZE IN DER INFORMELLEN WIRTSCHAFT****Das erfordert Investitionen in Arbeitsplätze in:**

- Infrastrukturprojekten;
- der Pflegewirtschaft; und
- im Bereich erneuerbarer Energiequellen, sauberer Verkehrsmittel, grüner Bauprojekte, nachhaltiger Agrarprojekte und im damit zusammenhängenden verarbeitenden Gewerbe und Dienstleistungssektor.

Das erfordert auch:

- einen existenzsichernden Mindestlohn;
- Tarifverhandlungen; und
- Sozialschutz.

3. Förderung der Rechte**ORGANISIERUNGSARBEIT FÜR RECHTE MUSS ZENTRALES ELEMENT ALLER IGB-AKTIVITÄTEN SEIN**

- Recht auf Vereinigungsfreiheit und auf Tarifverhandlungen;
- Beschäftigungsverhältnis;
- Sichere Arbeit;
- Formalisierung informeller Tätigkeiten;
- Beendigung von Sklaven- und Zwangsarbeit: Schluss mit dem Kafala-System;
- Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen um 25 Prozent;
- Fünf Prozent mehr Frauen in Gewerkschaften; und
- Anerkennung des Rechtes auf Arbeit von Migrant/innen, Flüchtlingen und Asylsuchenden, einschließlich der damit zusammenhängenden beschäftigungsrelevanten, politischen, sozialen und kulturellen Rechte.

Diese Ziele bilden die Grundlage für die Arbeit des IGB und das Fundament für eine bessere Welt, in der die Arbeitnehmer/innen, ihre Familien und Gemeinwesen über die wirtschaftliche Sicherheit verfügen, die unerlässlich für eine Welt ohne Konflikte, Ausgrenzung und Ausbeutung ist. Durch unsere 'Frontline'-Kampagnen und unsere laufenden Prioritäten können wir um die vom Kongress in Berlin für uns festgelegten strategischen Ziele herum Organisationsaktivitäten verrichten und diese Ziele erreichen.

Organisierungsarbeit, um erwerbstätigen Menschen mehr Macht zu verschaffen

Der Berliner Kongress hat die wichtigsten Ziele des IGB für 2014 - 2018 festgelegt und beschlossen, dass die Organisationsarbeit das Kernstück unserer Aktivitäten sein muss.

Sämtliche Arbeitspläne des IGB müssen auf direkter Organisationsarbeit, auf Organisationspartnerschaften oder auf Aktivitäten basieren, die auf die Schaffung eines Organisationsrahmens abzielen, durch Rechte, Gesetze sowie wirtschafts- und sozialpolitische Maßnahmen.

Im Falle globaler oder innerstaatlicher Ziele sind daher Pläne erforderlich, die für das Engagement der Mitgliedsorganisationen und für ihre Verpflichtung zu konkreten Organisationszielen für die Beschäftigten, für die das globale oder innerstaatliche Ziel relevant ist, sorgen.

Für die Zusammenarbeit mit den Globalen Gewerkschaftsföderationen und für deren Engagement im Rahmen der Arbeit des IGB hat der Kongress in Berlin den nachstehenden Rahmen festgelegt:

Building Workers' Power: Organisierungsrahmen des IGB: Wege zum Wachstum

1. AUF UNTERNEHMEN/ KONZERNE AUSGERICHTETE KAMPAGNEN	2. GLOBALE THEMEN Regionale/Nationale Zielscheiben	3. FESTLEGUNG DER AGENDA
Federführung GUF(s)	IGB-Strategien für nicht organisierte Zielgruppen	Strategische globale Kampagnen in der Anlaufphase z.B. Katar
Mehrwert/Partnerschaften IGB <ul style="list-style-type: none"> Nationale Dachverbände Mitgliedsgewerkschaften Verbündete 	Mehrwert/Partnerschaften GUFs <ul style="list-style-type: none"> Nationale Dachverbände Mitgliedsgewerkschaften Verbündete 	Der IGB könnte <ul style="list-style-type: none"> zu Beginn dieser Kampagnen die Federführung übernehmen. den GUFs beim Beginn dieser Kampagnen helfen. bei diesen Kampagnen die Federführung übernehmen.
		NB: <ul style="list-style-type: none"> Diese strategischen Kampagnen sollten auf eine in der Planungs- und eine in der Durchführungsphase begrenzt sein. Im weiteren Verlauf und mit mehr Organisierungsmöglichkeiten sollten sie in Rahmen 1 oder 2 eingebunden werden.

ZU DEN FRONTLINES UND PRIORITÄTEN DES IGB FÜR 2015–2018 GEHÖREN:**Frontlines**

- Klimagerechtigkeit und industrieller Wandel
- Die Macht der Unternehmen in Lieferketten eindämmen
- Sklaverei beenden

Prioritäten

- Gefährdete Länder
- Globale Kohärenz und Entwicklung
- Globale Lenkung der Migration
- Count Us In!
- Organisierung

Eine Zusammenfassung der strategischen Pläne für jeden dieser Arbeitsbereiche im Jahr 2017 findet sich auf den nachfolgenden Seiten.

DARÜBER HINAUS:

bietet das Netzwerk für die gewerkschaftliche Entwicklungszusammenarbeit (TUDCN) eine nützliche Basis für die Lobbyarbeit gegenüber nationalen und internationalen Entwicklungsinstitutionen und -prozessen. Die in der Agenda 2030 zusammengefassten nachhaltigen Entwicklungsziele sind für die hier erläuterten strategischen Pläne und die darin eingebundenen Aktivitäten von zentraler Bedeutung, und das TUDCN unterstützt mit seinen regionalen Netzwerken die Arbeit des IGB, des TUAC, der Mitgliedsorganisationen und GUFs.

Diese Pläne tragen unseren Ambitionen bezüglich der Erreichung der für erwerbstätige Menschen so wichtigen nachhaltigen Entwicklungsziele Rechnung, einschließlich:

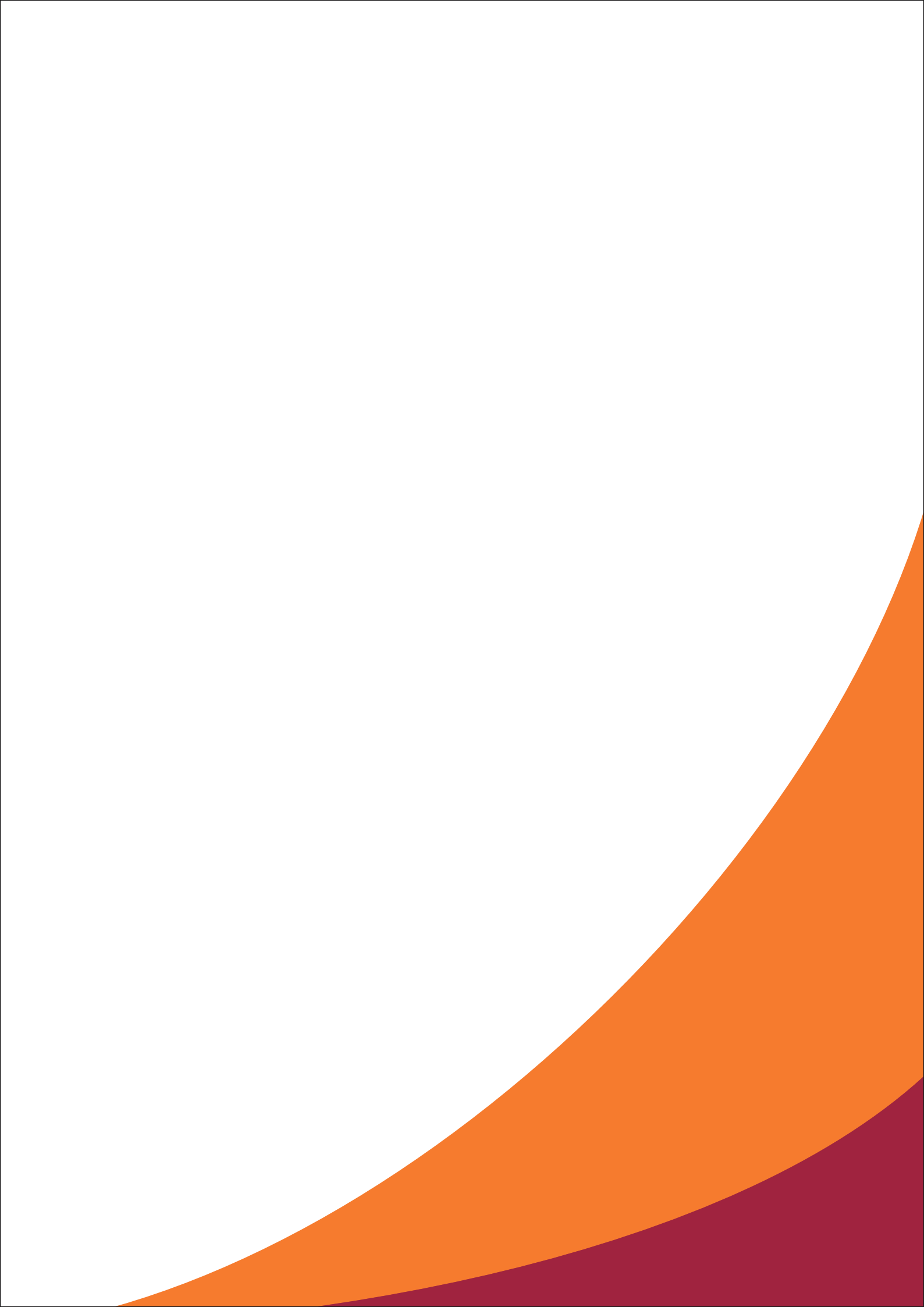
- Ziel 1: Armut
- Ziel 5: Geschlechtergleichstellung
- Ziel 8: Menschenwürdige Arbeit
- Ziel 10: Ungleichheit
- Ziel 13; Klimawandel
- Ziel 16: Inklusiv Gesellschaften

Die Arbeit des IGB im Jahr 2017 wird zudem das Streben nach Frieden und demokratischen Rechten und Freiheiten mittels eines Freiheitsgipfels in der ersten Jahreshälfte verstärkt in den Fokus rücken.

Empfehlung**Der Vorstand wird ersucht:**

Die im Jahr 2017 geplanten Frontlines und die laufenden Prioritäten des IGB zu billigen sowie alle Mitgliedsorganisationen dazu aufzurufen, sich aktiv an deren Umsetzung zu beteiligen; und

Die Geber zu bitten, Unterstützung bei der Umsetzung der Frontlines und Prioritäten des IGB durch direkte Finanzierung sowie durch die Anpassung bilateraler Programme in Erwägung zu ziehen.



IGB-Frontlines: Klimagerechtigkeit und industrieller Wandel

Höhepunkte

Globale Ebene

- Berücksichtigung des Konzepts eines gerechten Übergangs im Pariser Klimaabkommen.
- Gewerkschaftsdialog über Industriepolitik und einen gerechten Übergang (Februar, USA).
- IGB-Klimabericht 2016.
- Aufbau des Zentrums für einen gerechten Übergang.
- Produktion der ersten Videos zum Thema gerechter Übergang: „Gemeinwesen im Wandel“.
- Erster offizieller UNFCCC-Workshop gerechter Übergang & Klimapolitik (Oktober 2016).

Nationale Ebene

- Engagement des IGB mit Gewerkschaften in Nahost/Nordafrika, vor allem in Marokko, in Fragen des Klimawandels.
- Runder Tisch in Kanada: Gewerkschaften auf nationaler und Provinzebene haben den ersten dreigliedrigen Dialog mit der kanadischen Umweltministerin und Unternehmen organisiert (Provinz Alberta).
- Kanadische Gewerkschaften (CLC) haben einen Fahrplan für saubere Energie, Innovation und Arbeitsplätze produziert.

Herausforderungen

Globale Ebene

- Breiteres Engagement der Gewerkschaften in Klimafragen und Forderung nach einem nationalen und industriellen Dialog über einen gerechten Übergang.
- Sicherstellung der Finanzierung und von Partnerschaften für das Zentrum für einen gerechten Übergang.
- Aufrechterhaltung des Drucks hinsichtlich der Notwendigkeit, die UNFCCC-Abkommen und -Beschlüsse in Kraft zu setzen.
- Unterstützung gewerkschaftlicher Informationen und Forderungen bezüglich verfügbarer Technologien zur Förderung eines industriellen Wandels (Produktion eines Technologieberichtes).

Nationale Ebene

- Schaffung von Kapazitäten für Gewerkschaftsinitiativen in Entwicklungsländern.
- Unterstützung und Ermöglichung Runder Tische zum Thema gerechter Übergang (nationale und sektorale Ebene).

Rechtliche Ebene

- Vertiefung rechtlicher Analysen im Zusammenhang mit Arbeitnehmerrechten und Klimafolgen.

Überblick

Eine Welt ohne Armut und ohne Kohlenstoffemissionen ist möglich. Mit der Agenda 2030 und dem Pariser Klimaabkommen verfügen wir über das Rahmenwerk für eine Welt, in der soziale Gerechtigkeit verwirklicht werden kann. Den Gewerkschaften kommt dabei eine zentrale Rolle zu.

Maßnahmen zum Klimaschutz sind dringend notwendig, und unser Kampagnenmotto „Auf einem toten Planeten gibt es keine Arbeitsplätze“ ist tragischerweise wesentlich mehr als nur ein Slogan. Erwerbstätige Familien bekommen die Folgen extremer Wetterereignisse und saisonaler Veränderungen, die bereits Leben und Lebensgrundlagen zerstören, unmittelbar zu spüren.

Das Klimaabkommen von Paris macht es erforderlich, den weltweiten Kohlenstoffausstoß zu reduzieren, „unter Berücksichtigung der zwingenden Notwendigkeit eines gerechten Strukturwandels für die arbeitende Bevölkerung und der Schaffung menschenwürdiger Arbeit und hochwertiger Arbeitsplätze im Einklang mit den national festgelegten Entwicklungsprioritäten.“ Das erfordert massive Emissionssenkungen und Zugang für alle zu bahnbrechenden Technologien.

Der IGB hat sich in Zusammenarbeit mit seinen Mitgliedsorganisationen für ein globales Abkommen stark gemacht, das einen industriellen Wandel ermöglicht und einen gerechten Übergang garantiert. Die Mitgliedsorganisationen sind zudem entschlossen, die Beschäftigten in neu entstehenden grünen Tätigkeitsbereichen sowohl in der formellen als auch in der informellen Wirtschaft zu organisieren. Die Herausforderung besteht darin, sicherzustellen, dass die Maßnahmen für einen gerechten Übergang im Rahmen nationaler, branchenspezifischer und betrieblicher Pläne ergriffen werden, die durch Investitionen in den notwendigen industriellen Wandel Arbeitsplätze schützen und schaffen.

Die Beschäftigten haben ein Recht darauf, zu erfahren:

- was ihre Regierung zu tun gedenkt, um den Kohlenstoffausstoß ihrer Wirtschaft zu reduzieren und Arbeitsplätze sowie Renten zu schützen;
- was ihr Arbeitgeber zu tun gedenkt, um den Kohlenstoffausstoß am Arbeitsplatz zu reduzieren und Arbeitsplätze zu schützen;
- worin ihre Pensionsfonds investiert werden.

Die Arbeitnehmer/innen und ihre Gewerkschaften fordern den für die Konzipierung und Umsetzung von Plänen für einen gerechten Übergang erforderlichen Dialog und sind sich ihrer eigenen Verantwortung dafür bewusst.

Auf nationaler Ebene sind diese Pläne ein erster Schritt, um

das Vertrauen aufzubauen, das die Menschen brauchen, um den Strukturwandel zu unterstützen.

Das bedeutet einen zeitgebundenen Plan für eine Energiewende, um Folgendes sicherzustellen:

- eine genau festgelegte Zeitspanne mit Schutzmaßnahmen für die Löhne und Arbeitsplätze der betroffenen Beschäftigten;
- Rentengarantien für ältere Beschäftigte über diese Zeitspanne hinaus;
- Qualifizierungsmaßnahmen und Versetzung mit menschenwürdigen Arbeitsalternativen für jüngere Beschäftigte;
- Sozialschutzmaßnahmen zur Unterstützung der Betroffenen während des Übergangs;
- Investitionen in die Erneuerung der Gemeinwesen, einschließlich der mit erneuerbaren Energien verbundenen Baumaßnahmen und Dienstleistungen.

Zudem sind ein sozialer Dialog und Tarifverhandlungen auf Industrie- und Betriebsebene unerlässlich, um für den für eine Zukunft ohne Kohlenstoffemissionen notwendigen industriellen Wandel zu sorgen.

Der IGB hat gemeinsam mit dem EGB und anderen Partnern ein Zentrum für einen gerechten Übergang eingerichtet, um den sozialen Dialog und die Forschungsarbeit zu fördern, die notwendig sind, um sich auf nationale und branchenspezifische Pläne zu verständigen.

Dies ist die bedeutendste Herausforderung, vor der die Welt in den nächsten 30 Jahren stehen wird, und wir dürfen nicht länger warten, da wir sonst den Kampf gegen den Klimawandel verlieren werden, was horrende Folgen für alle erwerbstätigen Menschen und ihre Gemeinwesen haben würde.

Auch das Arbeitnehmerkapital in Form unserer Pensionsfonds kann eine Rolle bei Investitionen im Einklang mit dem Ziel, die globale Erderwärmung auf 2 Grad Celsius oder weniger zu begrenzen, spielen. Das bedeutet, dass dort, wo unsere Pensionsfonds investiert werden, stets sichergestellt sein muss, dass die Unternehmen über einen Energieplan sowie die industriellen, logistischen oder leistungsrelevanten Vorkehrungen verfügen, um für einen gerechten Übergang zu sorgen.

Der IGB-Bericht über grüne und menschenwürdige Arbeitsplätze („Growing Green and Decent Jobs“) hat beachtliche potenzielle Ergebnisse hinsichtlich der Schaffung von Arbeitsplätzen durch grüne Wirtschaftsmaßnahmen in sechs Branchen aufgezeigt: Baugewerbe, Verkehrswesen, Energiewirtschaft, Landwirtschaft, verarbeitendes Gewerbe und Wasserwirtschaft. Berechnungen der IAO zufolge könnten

mindestens 60 Millionen Arbeitsplätze entstehen, und das Projekt 'New Climate Economy' geht davon aus, dass bis 2030 Investitionen in Höhe von 90 Billionen US-Dollar in die Infrastruktur erforderlich sein werden. Das bedeutet Arbeitsplätze.

Es gibt zahlreiche Beispiele für Beschäftigungswachstum durch technologische Veränderungen in traditionellen und neuen Industrien und Dienstleistungsbereichen, und die Gewerkschaften stehen mit ihrer Lobbyarbeit in vielen Wirtschaftszweigen in vorderster Front. Die Unterstützung der Mitgliedsorganisationen bei der Forderung nach und Diskussion über einen industriellen Wandel muss eine Priorität sein.

Ziele

1. Stärkere Herausstellung des Klimaschutzes auf der Agenda der Mitgliedsorganisationen sowie bei ihrer Lobbyarbeit gegenüber der Öffentlichkeit und den Regierungen im Rahmen der gewerkschaftlichen Klimaschutzkampagne 'Unions4Climate'.
2. Organisation der Beschäftigten um Klima- und Umweltschutzfragen herum.
3. Umsetzung des globalen Klimaschutzabkommens und Lobbyarbeit für größere Ambitionen der Regierungen, um das Leben und die Arbeitsplätze erwerbstätiger Menschen zu schützen.
4. Einrichtung eines Zentrums für einen gerechten Übergang gemeinsam mit Partnern in der Zivilgesellschaft und mit Unternehmen, die bereit sind, betriebliche, sektorale und nationale Pläne zur Emissionsbegrenzung zu unterstützen, einschließlich sozialer und beschäftigungsspezifischer Pläne für einen industriellen Wandel.
5. Investition staatlicher Mittel und von Pensionsfonds, um den industriellen Wandel aller Wirtschaftssektoren und Industrien zu lenken und Maßnahmen für einen gerechten Übergang zu garantieren.

2017

Globale Ebene

- Förderung der gewerkschaftlichen Klimaschutzkampagne 'Unions4Climate', um die Führungsrolle und das Engagement der Gewerkschaften beim gemeinsamen Kampf mit lokalen Gemeinwesen und Partnern in der Zivilgesellschaft gegen den Klimawandel auf nationaler, regionaler und internationaler Ebene stärker hervorzuheben.
- Ermutigung und Unterstützung mit Blick auf die Mobilisierung der Mitgliedsorganisationen und nachhaltige gewerkschaftliche Lobbyarbeit gegenüber ihren Regierungen für die Umsetzung des globalen Abkommens mit innerstaatlichen Plänen für einen gerechten Übergang.
- Lobbyarbeit bei den Klimaverhandlungen der Vereinten Nationen (UNFCCC) und in anderen relevanten internationalen Foren, inkl. der G20 in Deutschland im Jahr 2017.
- Beginn einer auf Unternehmen ausgerichteten 'Informationsrecht'-Kampagnenaktion: ein digitales Kampagnenmodell für die Mitgliedsorganisationen und Partner, um Verbraucher und Arbeitnehmer dazu zu veranlassen, Druck auf die Unternehmen auszuüben, damit sie sich öffentlich zu Plänen für einen gerechten Übergang zu einer Zukunft ohne Kohlenstoffemissionen verpflichten.
- Gemeinsam mit Mitgliedern des Ausschusses für Arbeitnehmerkapital (CWC) Unterbreitung von Aktionärsbeschlüssen zur Durchsetzung von Verpflichtungen der Unternehmen, zur Lenkung der Investitionen in den industriellen Wandel und in Arbeitsplätze im Bereich erneuerbarer Energien sowie zur Einforderung einer Sorgfaltspflicht seitens der Investoren.

Nationale Ebene

- Unterstützung eines deutlichen Engagements der Gewerkschaften auf nationaler Ebene bei der Umsetzung der nachhaltigen Entwicklungsziele der Agenda 2030.
- Unterstützung der Forschungsarbeit und Umsetzung von Plänen für einen industriellen Wandel in sechs Ländern.
- Organisation Runder Tische mit Mitgliedsorganisationen und GUFs bezüglich der Pläne für einen gerechten Übergang im Rahmen der Verhandlungen über einen industriellen Wandel.

Rechtliche Ebene

- Rechtliche Strategien und Kampagnenaktionen in Bezug auf Arbeitnehmerrechte: Verknüpfung von Arbeitnehmerrechtsverletzungen und Klimaauswirkungen/gerechtem Übergang.

IGB-Frontlines: Die Macht der Unternehmen in Lieferketten eindämmen

Höhepunkte

Globale Ebene

- Skandalberichte zur Aufdeckung der zahlreichen versteckten Arbeitskräfte entlang globaler Lieferketten, die in Asien bei 50 der weltweit größten Unternehmen bis zu 94 Prozent aller Beschäftigten ausmachen. Afrikanische und lateinamerikanische Untersuchungen werden in den kommenden Wochen fertiggestellt.
- Beginn der Samsung-Kampagne Moderne Technologie, mittelalterliche Zustände.
- Digitale Kampagnenaktion: Sammlung von Unterschriften online gegen Samsungs gewerkschaftsfeindliche Haltung hat begonnen.
- Neuer Skandalbericht: Samsung enttarnt: Moderne Technologie, mittelalterliche Zustände.
- Multimedia-Plattform Samsung enttarnt mit Berichten über Beschäftigte in Lieferketten in Indonesien und den Philippinen (Niedriglöhne, unsichere/prekäre Arbeitsplätze, Gewerkschaftsfeindlichkeit und gefährliche Arbeiten).
- Kampagnentrailer Samsung: Moderne Technologie, mittelalterliche Zustände.
- IGB-Blog in der Huffington Post zur Aufdeckung von Samsung-Skandalen.
- Entwicklung von Partnerschaften mit SHARPS, Sum of Us und anderen globalen Kampagnengruppen, Interesse von Mitgliedsorganisationen und Globalen Gewerkschaftsföderationen an Kampagnen.
- IAO-Aussprache über Lieferketten als erster Schritt auf dem Weg zu einem Übereinkommen.
- OECD-Leitfaden zur Sorgfaltspflicht: Zusammenarbeit von TUAC/IGB/GUFs zur Stärkung des im aktuellen Entwurf vorgesehenen diesbezüglichen Rahmens.
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen: TUAC hat in Zusammenarbeit mit NGOs einen Leistungsindex für die Nationalen Kontaktstellen erstellt.
- Leitfaden zur Vereinigungsfreiheit in Lieferketten.
- Equal-Times-Bericht über IAO-Empfehlung 204: „Informalität beenden“.
- Weitere Lobbyarbeit zugunsten eines UN-Abkommens über Wirtschaft und Menschenrechte.
- G20-Agenda 2017: Globale Lieferketten.

NATIONALE EBENE

- Fünfzehn Länder in drei Regionen mit Kampagnenplänen.
- Drei grenzübergreifende Kampagnen:
 - Samsung
 - Lieferkette durch den Panamakanal, Mittelamerika nach Europa/Großbritannien
 - MTN - Telekommunikationsnetzwerk
- Regionale Koordinationssitzungen in drei Regionen mit Schulungsmaßnahmen in Asien und Lateinamerika. Afrika in Planung.
- Workshops zum Thema Sozialschutz in zehn Ländern.

RECHTLICHE EBENE

- Analyse des Rechtsrahmens in drei Ländern.
- Pilotprojekt Rechtsberatungsstelle auf den Philippinen.

Herausforderungen

GLOBALE EBENE

- Rechtsstaatlichkeit:
 - IAO-Übereinkommen;
 - Sorgfaltspflicht (OECD);
 - obligatorische Sorgfaltspflicht in der innerstaatlichen Gesetzgebung;
 - G20-Unterstützung für Rechte, Sozialschutz, existenzsichernde Mindestlöhne, Tarifverhandlungen und Compliance.
- Zielgerichtete Investorenkampagnen zur Unterstützung von Unternehmenskampagnen.
- Vertiefung zielgerichteter grenzübergreifender Kampagnen.
- Sozialer Dialog zur Ausweitung der staatlichen Verantwortung für Ziel 8 der Agenda 2030 der UN.

NATIONALE EBENE

- Vertiefung nationaler Kampagnen.
- Unterstützung von Schulungsmaßnahmen für nationale Organisationsteams.
- Sozialer Dialog im Hinblick auf innerstaatliche Pläne für die Agenda 2030 der UN.

RECHTLICHE EBENE

- Ausweitung der Rechtsberatungsstellen.
- Feststellung länderspezifischer Fälle.
- OECD-Beschwerden.
- Beschwerde beim Interamerikanischen Gerichtshof.
- Fall/Fälle in den Ländern, in denen ausgewählte multinationale Unternehmen ihren Sitz haben.



Überblick

DER WELTHANDEL IST AUF IM VERBORGENEN ARBEITENDE ARBEITSKRÄFTE ANGEWIESEN, DIE ZUM TEIL BIS ZU 94 PROZENT DER BESCHÄFTIGTEN AUSMACHEN.

Die Wirtschaft diktiert den Regierungen immer häufiger die politischen Maßnahmen und Vorschriften. Mächtige Großunternehmen beherrschen die Handelspolitik sowie die Güter- und Finanzmärkte mit 80 Prozent des Welthandelswertes, wobei 60 Prozent der Produktion inzwischen auf Lieferketten angewiesen sind.

Arbeit ist keine Handelsware. Dieses Prinzip bildet das Kernstück der Verfassung der IAO, und dennoch beherrschen Hungerlöhne und unsichere oder prekäre und allzu häufig gefährliche Tätigkeiten den Welthandel. Dies ist ein Modell, bei dem die Menschen durch Sklaverei und Informalität entlang dieser Lieferketten rücksichtslos ausgebeutet werden.

Die Integration von Zulieferung, Produktion, Transport, Logistik und Dienstleistungen hat zur Folge, dass alle Unternehmen involviert sind. Und obwohl sich das globale BIP in 30 Jahren verdreifacht hat, ist dieses Modell dafür verantwortlich, dass die Ungleichheit größer geworden ist, ebenso wie für massive Armut trotz Arbeit und eine stagnierende Wirtschaft.

Bis zu 94 Prozent der Beschäftigten in unseren Lieferketten arbeiten im Verborgenen. Für die Unternehmen sind dies gesichtslose Männer und Frauen, da ihre Tätigkeiten ausgelagert und an Subunternehmer vergeben wurden, an die auch die Verantwortung für sie abgetreten wurde. Dieses Modell sorgt dafür, dass sich die Unternehmensbosse nie mit der Unterdrückung und dem Missbrauch auseinandersetzen müssen, denen die Menschen, die ihre Profite erarbeiten, ausgesetzt sind.

Mehr als die Hälfte der Menschen in den G7-Ländern USA, Deutschland, Frankreich, Niederlande und Großbritannien hatten 2015 kein Vertrauen in große globale Unternehmen, wenn es um die Vertretung der Interessen ihrer Beschäftigten geht. In den Erzeugerländern Philippinen, Indonesien und Türkei forderten 78 Prozent einen existenzsichernden Mindestlohn und 80 Prozent waren überzeugt, dass den meisten Arbeitgebern die Profite wichtiger sind als die Sicherheit ihrer Beschäftigten.

Bei der Frontlines-Umfrage des IGB im Jahr 2016 waren 82 Prozent der Befragten der Ansicht, dass ein Unternehmen letztendlich für das, was seine Subunternehmer tun, verantwortlich ist und dafür zur Rechenschaft gezogen werden sollte, und 77 Prozent stimmten zu, dass alle Unternehmen ihren Kunden Informationen über sämtliche Unternehmer und Subunternehmer, auf deren Dienste sie zurückgreifen, zur Verfügung stellen sollten.

Es gibt innerstaatliches Recht und globale Normen, einschließlich der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und der IAO-Erklärung über multinationale Unternehmen. Gleichzeitig ist eine ganze Industrie im Wert von 80 Milliarden US-Dollar entstanden, die sich mit der sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung der Unternehmen (CSR) befasst und die wesentlich mehr dazu beiträgt, die Probleme zu verschleiern als sie zu lösen. Nichts davon gewährleistet die rechtsstaatlichen Verfahren, die notwendig sind, um für menschenwürdige Arbeit zu sorgen.

Die Unternehmen müssen in ihren Heimatländern heute kaum gesetzlich für Rechtsverstöße haften, die sie in ihren Lieferketten verursachen oder zu denen sie beitragen. Die Lieferketten sind in der Tat so strukturiert, dass die Haftung begrenzt ist, so dass die Unternehmen die Möglichkeit haben, von gesetzlosen Zulieferern und Ländern zu profitieren, die nicht in der Lage oder nicht bereit sind, die Gesetze in Kraft zu setzen. Und dennoch wird an der sinnlosen Forderung nach einer größeren Handelsliberalisierung und einer verstärkten Flexibilisierung des Arbeitsmarktes festgehalten.

Viele kleine und mittlere Unternehmen sind ebenfalls machtlos, wenn große Konzerne sie unter Druck setzen, Kurzzeitverträge mit nicht ausreichenden Löhnen zu akzeptieren. Dieses Fehlen eines fairen Wettbewerbs trägt wiederum zu einer noch größeren Ausbeutung der Beschäftigten bei.

Wir haben Fortschritte bei der Einführung eines globalen Rahmens der Rechtsstaatlichkeit erzielt. Die G7-Staaten haben im Jahr 2014 Maßnahmen hinsichtlich der Arbeitnehmerrechte in Lieferketten und eine bessere Inkraftsetzung der OECD-Leitsätze gefordert. Die G20 wird sich im Jahr 2017 mit diesem Thema befassen. Die IAO hat 2016 eine allgemeine Aussprache darüber abgehalten und wird 2017 eine Sachverständigengruppe einsetzen, ein weiterer Schritt in Richtung auf ein Übereinkommen. Die OECD ist dabei, letzte Hand an einen globalen „Sorgfaltspflicht“-Standard zu legen, und wir werden diesbezügliche verbindliche Auflagen durch innerstaatliche Gesetze fordern. Zudem wird die Lobbyarbeit zugunsten eines UN-Abkommens über Wirtschaft und Menschenrechte fortgesetzt.

Mit der Billigung der nachhaltigen Entwicklungsziele der UN (Agenda 2030) steht fest, dass die Unternehmen Verantwortung für menschenwürdige Arbeit (Ziel 8), die Gleichstellung der Geschlechter (Ziel 5) und Nachhaltigkeit (Ziel 13) tragen, und die Regierungen müssen sie zur Rechenschaft ziehen.

Unsere Kampagne, die darauf abzielt, globale Lieferketten ins Visier zu nehmen und den Fußabdruck und die versteck-

ten Arbeitskräfte großer Konzerne mit ihrem Reichtum und ihrer Macht aufzudecken, untermauert durch Organisierungskampagnen auf nationaler und regionaler Ebene, hat in drei Regionen begonnen. „Stopp der Profitgier“ ist der globale Rahmen für diese Kampagne.

Unter dem gemeinsamen Motto „Stopp der Profitgier“ machen die Gewerkschaften mobil für existenzsichernde Mindestlöhne und Tarifverhandlungen, für sichere Arbeit, die Formalisierung informeller Tätigkeiten in Lieferketten, die Ausmerzung von Sklaverei in Lieferketten und Sozialschutz für alle.

Moderne Technologie, mittelalterliche Zustände ist das Motto der Samsung-Kampagne von IGB und IndustriALL, bei der die außerordentliche Unterdrückungskultur des Unternehmens aufgedeckt wird, einschließlich eklatanter Druckausübung auf Beamte, damit sie die Verwendung tödlicher Chemikalien verbergen, da es sich um „Handelsgeheimnisse“ handele, und eines unternehmensweiten Gewerkschaftsverbots. www.samsungexposed.org

Im Jahr 2017 sind weitere zielgerichtete Unternehmenskampagnen in Afrika und Lateinamerika geplant, wobei das südafrikanische Unternehmen MTN als Zielscheibe in Erwägung gezogen wird.

Die GUFs sind dabei, die Zahl der globalen Rahmenabkommen auszuweiten, und diese beinhalten zunehmend Sorgfaltspflicht und Compliance mit branchenspezifischen Lohnverhandlungen. Das Bangladesch-Abkommen ist eine Basis für innerstaatliche Sicherheitsnormen, hat erhebliche Sicherheitsverbesserungen bewirkt und dient als Modell für andere Bereiche in anderen Ländern.

2017 wird ein wichtiges Jahr für die verstärkte Aufdeckung der Skandale sein, die das Defizit an menschenwürdiger Arbeit in Lieferketten widerspiegeln, ebenso wie für die Ausweitung der Organisationsaktivitäten unserer Mitgliedsorganisationen und zielgerichteter Kampagnen und für die Vertiefung der Rechtsstaatlichkeit weltweit.

Ziele

1. Aufbau stärkerer Gewerkschaften.
2. Durchsetzung existenzsichernder Mindestlöhne auf der Grundlage nachhaltiger Systeme.
3. Gewährleistung von Sozialschutz.
4. Veränderung des Verhaltens der Unternehmen in ihren Lieferketten, damit sie:
 - Zwangsarbeit und informelle Tätigkeiten beenden;
 - einen existenzsichernden Mindestlohn zahlen;
 - Tarifverhandlungen ausweiten und die Arbeitsplätze sicherer machen;
 - Steuerhinterziehung beenden, Korruption aufdecken und es vermeiden, in Sklavenstaaten Geschäfte zu machen.

2017

GLOBALE EBENE

- Samsung enttarnt: Moderne Technologie, mittelalterliche Zustände.
- Unternehmerische Profitgier: Durch den Panamakanal.
- Mindestlohnforen in vier Regionen.
- Digitale Aktionsziele.
- Globale Rechtsstaatlichkeit: G20/IAO/OECD.
- CWC-Investorenkampagne.

NATIONALE EBENE

- Mehr Zielländer in jeder Region.
- Dokumentation von Arbeitnehmer-Anhörungen in sechs Ländern.
- Stärkung lokaler Kampagnen.
- Ausbau der Organisierungskompetenzen.

RECHTLICHE EBENE

- Rechtsberatungsstellen.
- Innerstaatliche Gerichte.
- Klagen bei der IAO.
- Beschwerde bei der OECD.

IGB-Frontlines: Sklaverei beenden

Höhepunkte

Globale Ebene

- Sieben Ratifizierungen und Inkrafttreten des IAO-Zwangsarbeitsprotokolls im Jahr 2016;
- Entwicklung von Pilotprojekten für eine Internetseite zur Überwachung der Anwerbung von Wanderarbeitkräften in vier Ländern.

Katar

- Besuch einer hochrangigen dreigliedrigen IAO-Delegation in Doha;
- Qatar Exposed – Multimedia-Plattform;
- Ruggie-Bericht über Rechte und Sorgfaltspflicht in Bezug auf FIFA;
- Einrichtung eines Zentrums für Rechtsfragen im Zusammenhang mit Sportgroßveranstaltungen.

VAE

- ECD-Beschwerde gegen den Louvre.

Mauretanien

- Ratifizierung des IAO-Zwangsarbeitsprotokolls;
- Freilassung von Biram Abeid und anderer Anti-Sklaverei-Aktivisten;
- Umsetzung nationaler gewerkschaftlicher Kampagnenstrategie mit Gewerkschaftern und der Zivilgesellschaft, um ernsthafte Probleme im Zusammenhang mit Sklaverei und Vereinigungsfreiheit anzugehen, was zu verstärktem internationalen Druck geführt hat.

Italien

- Regierung, Landarbeitergewerkschaften, die staatliche Arbeitsaufsicht, Arbeitgeberorganisationen und NGOs haben ein Protokoll unterzeichnet, in dem gemeinsame Maßnahmen zur Bekämpfung des „Caporalato“ dargelegt werden, des Systems, mit dem Beschäftigte in der Landwirtschaft als moderne Sklaven angeworben werden;
- Der Gesetzentwurf zum Verbot des Caporalato liegt dem Parlament vor.

Paraguay

- Abschluss der Analyse von Arbeitnehmerrechtsverletzungen im Chaco und Eingaben bei der IAO.

Usbekistan

- Laufende Überwachung von Zwangsarbeitspraktiken;
- Verpflichtung der Regierung zur Ratifizierung von Ü87 und Prüfung des Zwangsarbeitsprotokolls;
- Zusammenarbeit von IGB und FTUU zur Stärkung der Rechtsberatungsstelle.

Herausforderungen

Globale Ebene

- Beschleunigung der Ratifizierungen, Bestimmung von Unternehmen als Zielscheiben.

Katar/VAE

- Verminderung der Zahl der Beschäftigten, die Missbräuchen bei der Arbeit ausgesetzt sind, vor dem Hintergrund niedriger Löhne und keiner ernsthaften staatlichen Reformen.

Mauretanien

- Achtung der Vereinigungsfreiheit seitens der Regierung und Umsetzung des nationalen Aktionsplans zur Beendigung der Sklaverei;
- Gewerkschaftliche Organisation von Hausangestellten.

Italien

- Verabschiedung und Inkraftsetzung eines Gesetzes zum Verbot des Caporalato und Ratifizierung des IAO-Zwangsarbeitsprotokolls.

Paraguay

- Ausbau der lokalen Gewerkschaftspräsenz mit Blick auf die Organisation indigener Beschäftigter im Chaco und Analyse der Lieferketten.

Usbekistan

- Ratifizierung des IAO-Übereinkommens 87 und weitere Fortschritte bei der Beendigung der Zwangsarbeit.

Turkmenistan

- Entwicklung einer Kampagnenstrategie.

Überblick

Moderne Sklaverei und die Ausbeutung der Arbeitskräfte sind in der globalen Wirtschaft weit verbreitet. Investoren legen ihr Geld in Ländern an, in denen sie billige Arbeitskräfte finden. Zwangsarbeit ist in Sektoren wie Privathaushalten und im Pflegebereich, in der Landwirtschaft, im Baugewerbe, in der verarbeitenden Industrie und in der Unterhaltungsbranche allgegenwärtig. Besonders schutzbedürftig sind Wanderarbeitskräfte und Angehörige indigener Bevölkerungsgruppen.

Schätzungen zufolge gibt es heute mindestens 45 Millionen Beschäftigte, die Zwangsarbeit verrichten, und die Zahlen sind im Laufe der letzten Jahrzehnte kontinuierlich gestiegen.

Zwangsarbeit besteht in Ländern mit einem historischen und kulturellen Sklavenproblem wie Mauretanien fort, während Menschenhandel zum Zwecke von Zwangsarbeit in Industrieländern zunimmt. Das auf dem Kafala-System basierende Sklaverei-Modell Katars und der Golfstaaten ist ein besonders erschreckendes Beispiel und inzwischen zu einem globalen Skandal geworden.

In der Privatwirtschaft werden weltweit jedes Jahr Profite in Höhe von 150 Milliarden US-Dollar mit Zwangsarbeit gemacht. In allen Ländern nutzen skrupellose Arbeitgeber und Vermittler zunehmend Lücken im internationalen Arbeits- und Migrationsrecht und bei dessen Inkraftsetzung aus. Nur mit dem Drogen- und Waffenhandel lassen sich noch lukrativere kriminelle Geschäfte als mit dem Menschenhandel machen.

Die Ketten der Sklaverei können nur durchbrochen werden, wenn sich die Arbeiter/innen organisieren und Kampagnen führen können, um die weltweite Forderung nach der Ausmerzung von Sklaverei und der Beendigung von Zwangsarbeit unüberhörbar zu machen.

Die Regierungen haben sich im Jahr 2014 mit überwältigender Mehrheit für die Annahme eines neuen Vertragswerkes ausgesprochen, um die zunehmende Ausbreitung moderner Sklaverei aufzuhalten. Es ist jetzt an der Zeit, die Regierungen aufzufordern, ihre internationalen Verpflichtungen einzuhalten, das Protokoll zum Zwangsarbeitsübereinkommen zu ratifizieren und einen soliden innerstaatlichen Aktionsplan zu entwickeln. Das staatlich geförderte Kafala-System in den Golfstaaten und andere Unternehmenspraktiken, die die schlimmsten Formen von Ausbeutung ermöglichen, sind zu einem globalen Skandal geworden und müssen beendet werden. Diese globale Dynamik bietet Arbeitnehmer/innen und Gewerkschaften die Chance, den Trend zunehmend

prekärer, informeller und illegaler Tätigkeiten umzukehren.

Es versteht sich von selbst, dass der Kampf für die Arbeitnehmerrechte weit über die Beendigung der Sklaverei hinausgeht. Wir wollen wesentlich mehr für die erwerbstätigen Menschen im 21. Jahrhundert als nur die Befreiung aus der Sklaverei. Wir wollen menschenwürdige Löhne und Arbeitsbedingungen, die Achtung der Arbeits- und Sozialstandards und den Schutz der Rechte und Freiheiten. Die Beendigung moderner Sklaverei ist ein Ausgangspunkt für menschenwürdige Arbeit für alle.

Der IGB-Kongress hat 2014 in Berlin den Kampf gegen moderne Sklaverei als eine der drei „Frontline“-Kampagnen der internationalen Gewerkschaftsbewegung bekräftigt, durch die Förderung einer breiten Ratifizierung des Protokolls von 2014 zum Zwangsarbeitsübereinkommen aus dem Jahr 1930, durch die Unterstützung lokaler Gewerkschaften an Brennpunkten für moderne Sklaverei bei der Herbeiführung von Veränderungen, und indem Regierungen und Unternehmen zur Rechenschaft gezogen werden, wenn sie für moderne Sklaverei in der Weltwirtschaft verantwortlich sind.

Vereinigungsfreiheit bedeutet, dass sich die Arbeitnehmer/innen selbst befreien können. Vereinigungsfreiheit ist ein ermächtigendes Recht, und Organisation ist das wirksamste Instrument im Kampf gegen Sklaverei und Zwangsarbeit. Wenn die Vereinigungsfreiheit respektiert wird und die Beschäftigten die Möglichkeit haben, sich ungehindert zu organisieren, ist garantiert, dass es nicht zu Sklaverei, Kinderarbeit oder anderen inakzeptablen Arbeitspraktiken kommen wird.

Unternehmen mit einem auf moderner Sklaverei basierenden Geschäftsmodell und Regierungen, die durch überholte Gesetze die Ausbeutung von Menschen ermöglichen, sind gewarnt. Verbraucher, Gewerkschaftsmitglieder und Arbeitnehmer/innen machen mobil und organisieren sich, um moderne Sklaverei zu beenden.

Ziele

1. Sechzehn Ratifizierungen des IAO-Zwangsarbeitsprotokolls bis Ende 2016 und 50 bis Ende 2018.
2. Beendigung der Zwangsarbeit an globalen Brennpunkten.
3. Durchsetzung einer wirksamen Entschädigung seitens des Staates und der Unternehmen für Zwangsarbeit in Lieferketten.

2017

GLOBALE EBENE

- Achtunddreißig Länder ratifizieren das IAO-Zwangsarbeitsprotokoll (75% von 50 bis 2018).
- Dokumentation von Rechtsverletzungen für zwei strategische Streitbeilegungsverfahren.
- Lobbyarbeit gegenüber Regierungen und internationalen Institutionen, auch zugunsten von Handelssanktionen.
- Aufbau einer globalen Plattform zur Überwachung der Anwerbung von Wanderarbeitskräften.

NATIONALE EBENE

- Schulungsprogramme zur Unterstützung der Mitgliedsorganisationen bei der Organisation von Wanderarbeitskräften.
- Unterstützung von Mitgliedsorganisationen und Globalen Gewerkschaftsföderationen bei betrieblichen Konflikten.
- Technische Unterstützung bei nationalen Kampagnen in zehn zusätzlichen Zielländern.
- Einrichtung lokaler Internetseite zur Überwachung der Anwerbung von Wanderarbeitskräften in vier Pilotländern.

RECHTLICHE EBENE

- Erhebung von Klagen/Beschwerden bei internationalen Überwachungsorganen (IAO, OECD...) im Falle moderner Sklaverei.
- Beginn strategischer Streitbeilegungsverfahren gegen zwei Unternehmen.

IGB-Prioritäten: Gefährdete Länder

Höhepunkte

BAHRAIN

- Entwicklung von Organisations- und Tarifverhandlungsstrategien in Bereichen, in denen Wanderarbeitskräfte beschäftigt sind;
- Dreißig Prozent Frauenbeteiligung am neuen GBF-TU-Führungsteam.

KAMBODSCHA

- USA und Europaparlament haben Entschlüsse bezüglich der gewerkschaftsfeindlichen Bestimmungen im kambodschanischen Gewerkschaftsgesetz verabschiedet;
- Dreißig Gewerkschaften des Landes beteiligen sich an einer gemeinsamen Kampagne gegen die gesetzlichen Beschränkungen der Vereinigungsfreiheit;
- Der IAO-Ausschuss für die Durchführung der Normen hat 2016 eine Kontaktmission genehmigt, die das Land Anfang nächsten Jahres besuchen wird.

KOLUMBIEN

- Gewerkschaften befürworten geschlossen das Friedensabkommen;
- Fortgesetzte internationale Unterstützung, einschließlich der Hervorhebung von Rechtsverletzungen, um die zahlreichen Angriffe auf Gewerkschafter/innen und auf die Arbeitnehmerrechte zu unterbinden.

GUATEMALA

- Gewerkschaften und soziale Bewegung haben ein Gesetz zur Senkung des Mindestlohns verhindert und im August 2016 eine Kampagne für einen existenzsichernden Mindestlohn begonnen;
- Bei der gewerkschaftlichen Organisation im Bananensektor wurden Fortschritte erzielt;
- Die Staatsanwaltschaft Guatemalas hat ein Protokoll für die Untersuchung von Verbrechen an Gewerkschafter/innen beschlossen.

HAITI

- Entwicklung eines Schulungsprogramms zum Kapazitätsaufbau;
- Erhöhung der Mitgliederzahl nationaler Gewerkschaften im Textilsektor;
- Einrichtung eines gewerkschaftsübergreifenden Ausschusses für menschenwürdige Arbeit in FEZ als Mechanismus der Zusammenarbeit, Solidarität und Aktionseinheit.

KOREA

- Massive Gewerkschaftsmobilisierung und internationale Solidarität gegen die zunehmenden Menschen- und Gewerkschaftsverletzungen in Korea sowie gegen die Verhaftung und Verurteilung des KCTU-Präsidenten.

MAURETANIEN

- Ratifizierung des IAO-Zwangsarbeitsprotokolls (129);
- Gemeinsame Kampagne von Gewerkschaften und Zivilgesellschaft gegen Sklaverei und für Vereinigungsfreiheit.

MEXIKO

- Verpflichtung der Regierung zu einer Verfassungs- und Arbeitsgesetzreform birgt das Potenzial, die Praxis der Schutzverträge zu beenden.

SIMBABWE

- ZCTU hat Prozesse gegen Arbeitgeber und Polizei im Zusammenhang mit Gewerkschaftsbeiträgen, Protestaktion und gewerkschaftsfeindlicher Diskriminierung sowie Inkraftsetzung von Tarifverträgen gewonnen.

SWASILAND

- Änderung des Arbeitsbeziehungsgesetzes und Registrierung von TUCOSWA und ATUSWA;
- Entlassung von vier Gewerkschaftern aus dem Gefängnis;
- Der IAO-Ausschuss für die Durchführung der Normen hat die Regierung ersucht, ernsthafte Konsultationen mit den Sozialpartnern abzuhalten, um das Antiterrorgesetz und das Gesetz über die öffentliche Ordnung in Einklang mit Ü87 zu bringen.

Herausforderungen**BAHRAIN**

- Achtung der Vereinigungsfreiheit seitens der Regierung, vor allem der von Wanderarbeitskräften, und Umsetzung der Organisationsstrategie.

KOREA

- Entlassung führender Gewerkschaftsvertreter aus der Haft; Gewährleistung der Versammlungsfreiheit ohne staatliche Eingriffe.

KAMBODSCHA

- Ausweitung des gesetzlichen Mindestlohns über die Textilbranche hinaus; eine größere Arbeitsplatzsicherheit für Textilarbeiter/innen; Fragmentierung der Gewerkschaftsbewegung; Achtung der Vereinigungsfreiheit seitens der Unternehmen.

MAURETANIEN

- Achtung der Vereinigungsfreiheit seitens der Regierung;
- Inkraftsetzung des Gesetzes, um sicherzustellen, dass diejenigen, die für Sklaverei verantwortlich sind, in wirksamer Weise untersucht und vor Gericht gestellt werden.

KOLUMBIEN

- Gewährleistung der Einhaltung des Friedensabkommens.

MEXIKO

- Beendigung des Systems der Schutzverträge; Billigung des Bundesarbeitsgesetzes im Senat.

GUATEMALA

- Umsetzung des IAO-Fahrplans; Verurteilung der Mörder von Gewerkschafter/innen; Beendigung der Angriffe auf die Vereinigungsfreiheit und die Tarifverhandlungen; Auseinandersetzung mit dem Problem der Fragmentierung der Gewerkschaftsbewegung; Überwindung der Organisierungsschwierigkeiten im privaten Sektor.

SIMBABWE

- Gewährleistung der Lohnzahlungen;
- Verbesserung des Arbeitsgesetzentwurfes;
- Einstellung der Verhaftungen im Vorfeld geplanter Demonstrationen;
- Einstellung der Einschüchterungen des ZCTU seitens der ZANU-PF während Demonstrationen;
- Aufhebung des Beschlusses, der ZFTAWU die Zulassung zu verweigern.

HAITI

- Auseinandersetzung mit dem Problem der Fragmentierung der Gewerkschaftsbewegung; Erhöhung der Zahl weiblicher Gewerkschaftsmitglieder, Ausbau der Sozialversicherung; Achtung der Vereinigungsfreiheit seitens der Unternehmen.

SWASILAND

- Überwindung von Problemen bei der Beitragseinnahme;
- Einstellung der polizeilichen Überwachung von Gewerkschafter/innen und der Zensur von Diskussionen über Demokratie.

Überblick

Die IGB-Strategie für „Gefährdete Länder“ ist ein Kernprogramm zugunsten der Menschen- und Gewerkschaftsrechte mit einer expliziten Liste im Falle von Ländern, in denen die Demokratie und die Rechte unter Beschuss geraten sind. Unsere Mitgliedsorganisationen in diesen Ländern sind in Freiheitskämpfe verwickelt, Konflikten ausgesetzt und/oder kämpfen gegen Diskriminierung und Unterdrückung seitens Regierungen oder Unternehmen, und es gibt keine gesetzlichen Garantien für die grundlegenden Rechte aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Der Globale Rechtsindex des IGB bewertet 141 Länder anhand von 97 international anerkannten Indikatoren, um festzustellen, wo die Arbeitnehmerrechte sowohl in der Gesetzgebung als auch in der Praxis am besten geschützt werden.

Der Globale Rechtsindex 2016 macht deutlich, dass die Arbeitnehmerrechte in nahezu allen Regionen der Welt untergraben wurden. 2016 war das schlimmste je verzeichnete Jahr, sofern es um Angriffe auf die Redefreiheit und die Demokratie geht. Die Beschränkungen der Rede- und der Versammlungsfreiheit, einschließlich gewaltsamer Übergriffe in einigen Ländern, haben um 22 Prozent zugenommen, wobei in 50 der 141 untersuchten Länder Beschränkungen dokumentiert wurden.

Aus den Schlüsselergebnissen des Berichtes geht hervor, dass in 82 Ländern Beschäftigte vom Arbeitsrecht ausgeschlossen sind und dass es in mehr als zwei Dritteln der Länder Beschäftigte gibt, die kein Streikrecht haben. In mehr als der Hälfte der Länder werden einigen oder allen Beschäftigten Tarifverhandlungen verweigert.

Im Hinblick auf grundlegende Rechte bei der Arbeit waren die schlimmsten Regionen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wieder der Nahe Osten und Nordafrika. Die Länder in Europa und Zentralasien bieten zwar weiterhin den besten Schutz der Gewerkschaftsrechte, erleben aber gleichzeitig die deutlichste Verschlechterung dieser Rechte, was eindeutig die Untergrabung von Gesetzen und Institutionen widerspiegelt, die zuvor Garanten für Rechte und demokratische Arbeitsplätze waren.

Zu den Ländern, in denen erwerbstätige Menschen den schlimmsten Formen von Gewalt ausgesetzt waren, gehören Ägypten, Kolumbien, Guatemala, Indonesien und die Ukraine. Obwohl es ein Land weniger war, in dem Beschäftigte aufgrund ihrer Gewerkschaftsarbeit getötet wurden, hat sich die Zahl der Länder, in denen die Arbeitnehmer/innen Gewalt ausgesetzt waren, von 36 im Vorjahr auf 52 erhöht.

Globaler Rechtsindex des IGB 2016



Die zehn schlimmsten Länder der Welt für erwerbstätige Menschen

CHINA	GUATEMALA	KAMBODSCHA	KATAR	KOLUMBIEN	INDIEN	IRAN	TÜRKEI	VAE	WEISSRUSSLAND
<ul style="list-style-type: none"> • Prekäre Arbeit • Diskriminierung • Verhaftungen • Kein ordnungsgemäßes Gerichtsverfahren 	<ul style="list-style-type: none"> • Morde • Tarifverhandlungen untergraben • Diskriminierung 	<ul style="list-style-type: none"> • Polizeigewalt • Repressive Gesetze 	<ul style="list-style-type: none"> • Zwangsarbeit • Wanderarbeitskräfte vom Arbeitsrecht ausgeschlossen 	<ul style="list-style-type: none"> • Morde • Tarifverhandlungen untergraben • Diskriminierung 	<ul style="list-style-type: none"> • Gewalt • Viele Beschäftigte vom Arbeitsrecht ausgeschlossen • Verhaftungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Inhaftierungen • Diskriminierung • Repressive Gesetze 	<ul style="list-style-type: none"> • Polizeigewalt • Massenverhaftungen • Diskriminierung 	<ul style="list-style-type: none"> • Zwangsarbeit • Wanderarbeitskräfte vom Arbeitsrecht ausgeschlossen 	<ul style="list-style-type: none"> • Proteste unterdrückt • Diskriminierung • Zwangsarbeit

Ergebnisse pro Region

- 5+ Rechte nicht garantiert wegen des Zusammenbruchs der Rechtsstaatlichkeit
- 5 Rechte nicht garantiert
- 4 Systematische Rechtsverletzungen
- 3 Regelmäßige Rechtsverletzungen
- 2 Wiederholte Rechtsverletzungen
- 1 Unregelmäßige Rechtsverletzungen
- Keine Angaben

Europa

Die Sparpolitik hat nicht gegriffen, aber dennoch hebeln die Regierungen in Europa weiterhin die Arbeitnehmerrechte aus, und zu viele Länder verweigern Flüchtlingen einen sicheren Zufluchtsort und das Recht auf Arbeit

2,47

3,16

Gesamtamerika

3,32

Afrika

4,26

Nahe Osten und Nordafrika

Die Sklaverei in den Golfstaaten macht die Region zur schlimmsten der Welt für erwerbstätige Menschen

Asien/Pazifik

4

Der Globale Rechtsindex des IGB 2016 berücksichtigt zwischen April 2015 und März 2016 vom IGB dokumentierte Verletzungen international anerkannter kollektiver Arbeitnehmerrechte durch Regierungen und Arbeitgeber in 141 Ländern. Jedes Land wird anhand einer Liste von 97 Indikatoren analysiert, die auf den Übereinkommen und der Rechtsprechung der ILO basieren und Arbeitnehmerrechtsverletzungen in Gesetzgebung und Praxis darstellen. Die Gesamtpunktzahl eines Landes entscheidet über sein Rating, wobei 1 das beste Ergebnis ist und 5 das schlechteste.

Kambodscha, Indien, der Iran und die Türkei gehören 2016 erstmals zu den zehn schlimmsten Ländern für erwerbstätige Menschen.

Die Übereinkommen 87 und 98 sind die am wenigsten ratifizierten Kernarbeitsnormen. Im Rahmen der Folgemaßnahmen zu der Erklärung, in der die weltweite Ratifizierung gefordert wird, und angesichts der Vereinbarung mit den Arbeitgebern bezüglich des Übereinkommens über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948 (Nr. 87), ruft der IGB zu erneuten Bemühungen und Maßnahmen auf, um diese Übereinkommen zu fördern.

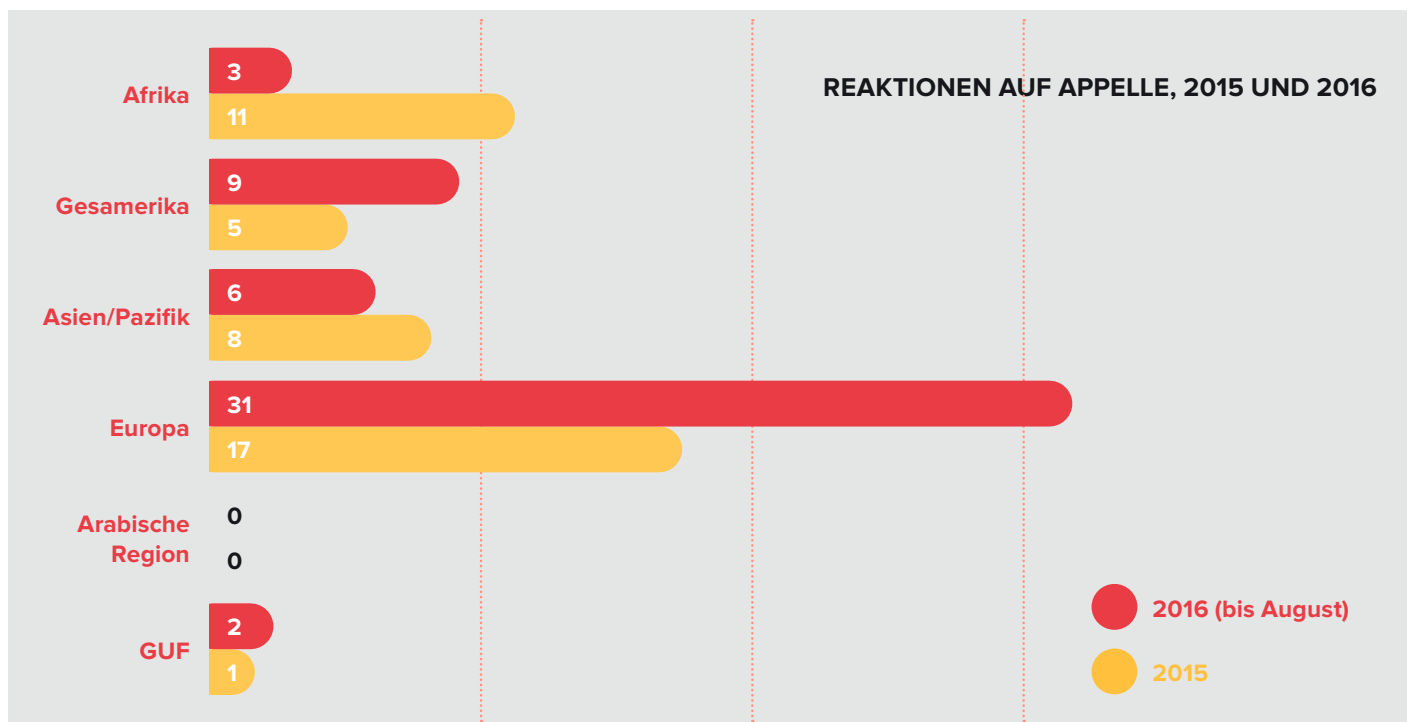
Übereinkommen 87: 153 der 187 Mitgliedsstaaten der IAO haben das Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948 (Nr. 87), ratifiziert. 34 Länder haben Ü87 nach wie vor nicht ratifiziert:

- **ASIEN/PAZIFIK (17):** Afghanistan, Brunei Darussalam, China, Cookinseln, Indien, Republik Korea, Demokratische Volksrepublik Laos, Malaysia, Marshallinseln, Nepal, Neuseeland, Palau, Singapur, Thailand, Tonga, Tuvalu, Vietnam
- **ARABISCHE REGION (9):** Bahrain, Islamische Republik Iran, Irak, Jordanien, Libanon, Oman, Katar, Saudi-Arabien, Vereinigte Arabische Emirate
- **AFRIKA (5):** Guinea-Bissau, Kenia, Marokko, Südsudan, Sudan
- **EUROPA (1):** Usbekistan
- **GESAMTAMERIKA (2):** Brasilien, USA

Übereinkommen 98: 164 der 187 Mitgliedsstaaten der IAO haben das Übereinkommen über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen, 1949 (Nr. 98), ratifiziert. 23 Länder haben Ü98 nach wie vor nicht ratifiziert:

- **ASIEN/PAZIFIK (14):** Afghanistan, Brunei Darussalam, China, Cookinseln, Indien, Republik Korea, Demokratische Volksrepublik Laos, Marshallinseln, Myanmar, Palau, Thailand, Tonga, Tuvalu, Vietnam
- **ARABISCHE REGION (6):** Bahrain, Islamische Republik Iran, Oman, Katar, Saudi-Arabien, Vereinigte Arabische Emirate
- **AFRIKA (0)**
- **EUROPA (0)**
- **GESAMTAMERIKA (3):** Kanada, Mexiko, USA

Während des Jahres 2016 hat der IGB fünf Appelle im Zusammenhang mit folgenden Problemen gestartet: Ermordungen und willkürliche Inhaftierungen sowie Gesetzentwurf zum Thema Leiharbeit in der Türkei; neue Welle der Unterdrückung von Gewerkschaftern im Iran; Kriminalisierung führender Gewerkschafter in Korea; Attentat auf Brenda Estrada in Guatemala. Aus der nachstehenden Grafik gehen die Regionen hervor, in denen auf Appelle bezüglich der Menschen- und Gewerkschaftsrechte reagiert wurde. Es ist offensichtlich notwendig, diese praktischen Solidaritätsbekundungen auszuweiten.



Der IGB bittet seine Mitgliedsorganisationen daher um solidarische Unterstützung, indem sie engagierter auf diese Apelle reagieren.

Die Menschen- und Gewerkschaftsrechtsstrategie für gefährdete Länder bietet einen globalen Rahmen für Lobbyarbeit und Schutzmaßnahmen zugunsten der Gewerkschaften und der Arbeitnehmer/innen in den Ländern auf der Beobachtungsliste sowie für strategische Unterstützung für die Gewerkschaften, die in den Zielländern über einen gewissen demokratischen Spielraum verfügen.

In den auf der Beobachtungsliste stehenden Ländern befinden sich die Gewerkschaften und ihre Mitglieder in besonders prekären Situationen. Der IGB und seine Mitgliedsorganisationen gewähren Unterstützung bei der Ausübung von Druck, um die Achtung der Arbeitnehmerrechte durch weltweit abgestimmte Protestaktionen wie Briefe an die zuständigen Behörden, eine Mobilisierung in den sozialen Medien, Lobbyarbeit und Proteste bei Botschaften, Besuche internationaler Gewerkschaftsdelegationen in dem jeweiligen Land oder Klagen und Stellungnahmen bezüglich Arbeitnehmerrechtsverletzungen bei den Überwachungsmechanismen der IAO zu verbessern.

In Zielländern, in denen größere demokratische Spielräume vorhanden sind, konzentriert sich der IGB auf den Ausbau der Kapazitäten vorhandener Gewerkschaftsstrukturen, um wichtige und konkrete Ergebnisse hinsichtlich der Achtung der Menschen- und Gewerkschaftsrechte sowie der Grundfreiheiten zu erzielen.

Im Rahmen des Programms werden gezielte Organisationsstrategien priorisiert. Durch eine erhöhte geografische und demografische Repräsentativität trägt das Programm zur organisatorischen Stärke und Kapazität bei und fördert das Wachstum unabhängiger Gewerkschaften. Gleichzeitig verfolgen die Gewerkschaften auf nationaler Ebene die Menschen- und Gewerkschaftsrechtslage und organisieren öffentliche Kampagnen für innerstaatliche Gesetze, die internationalen Normen entsprechen, wobei sie von der internationalen Gewerkschaftsbewegung unterstützt werden.

Beide Programmelemente ermöglichen unterdrückten lokalen Gewerkschafter/innen eine direkte oder indirekte Mitsprachemöglichkeit in internationalen Foren, und es werden Berichte über Rechtsverletzungen an nationale, internationale und regionale Überwachungsgremien für Menschenrechte gesandt.

Die Kombination aus Lobbyarbeit und gestärkten unabhängigen Gewerkschaftsstrukturen wird zu erheblichen Verbesserungen der innerstaatlichen Regulierung des Arbeitsmarktes, zu einer besseren Inkraftsetzung durch eine

gestärkte Arbeitsverwaltung sowie zu einer größeren Compliance der Unternehmen führen.

Während des Jahres 2017 werden zehn Länder intensive Kampagnenunterstützung erhalten, einschließlich detaillierter Pläne für die Organisierung von Mitgliedern, untermauert durch juristische, mediale und andere nationale und internationale Aktionen. Besondere Aufmerksamkeit wird zudem Ländern auf der Beobachtungsliste geschenkt, in denen die Menschen- und Gewerkschaftsrechte missachtet werden und Gewerkschafter/innen in Gefahr sind.

Der IGB hat durch intensive Konsultationen mit den Mitgliedsorganisationen in den jeweiligen Ländern, auf der Grundlage der Auswertung der Ergebnisse und Herausforderungen der Vorjahre und der Diskussionen des Ausschusses für Menschen- und Gewerkschaftsrechte Ziele und prioritäre Maßnahmen festgelegt.

Die Abteilung für Menschen- und Gewerkschaftsrechte und das für Rechtsfragen zuständige Referat haben sich um die Optimierung der Arbeitsmethoden und der Kommunikation bemüht, um die Koordination zu verbessern und die Wirkung der Interventionen zu erhöhen:

- Vor jeder Vorstandssitzung findet eine jährliche Sitzung des internationalen Ausschusses für Menschen- und Gewerkschaftsrechte statt, um eine Bestandsaufnahme der erzielten Fortschritte zu machen und die Aktivitäten für das folgende Jahr zu planen.
- Die Koordinator/innen der Abteilung stehen in regelmäßigem Kontakt mit den Durchführungspartnern und organisieren wöchentliche abteilungsinterne Folgesitzungen.
- Alle Rechts- und politischen Berater der Gewerkschaften auf nationaler Ebene können auf die Sachkenntnisse und Erfahrungen eines globalen Netzwerkes von 150 Arbeits- und Sozialrechtlern zurückgreifen.
- Berichte über aktuelle Entwicklungen, Aktionsaufrufe, Petitionen, Aufrufe zu Briefkampagnen usw. im Rahmen länderspezifischer Kampagnen werden über die regionalen Menschen- und Gewerkschaftsrechtsnetzwerke ausgetauscht.
- Aktuelle Entwicklungen werden zudem mit Geberorganisationen ausgetauscht, die ein besonderes Interesse an der Unterstützung einer spezifischen Länderkampagne haben.
- Die regionalen Netzwerke verfügen über regionale Menschen- und Gewerkschaftsrechtskoordinator/innen in den IGB-Regionalorganisationen und halten engen Kontakt zu den Mitgliedsorganisationen.
- Vor der IAK wird in jeder Region eine jährliche Sitzung des regionalen Netzwerkes organisiert, um eine Auswertung vorzunehmen und strategische Pläne zu konzipieren sowie die Arbeitnehmerdelegierten auf die anstehende IAK vorzubereiten und die Menschen- und Gewerkschaftsrechtsaktivitäten in jeder Region abzustimmen, zu verfolgen und auszuwerten.

BEOBACHTUNGSLISTE			ZIELLÄNDER
Afghanistan	Hongkong 5	Katar 5	Bahrain 4
Algerien 5	Indien 5	Saudi-Arabien 5	Kambodscha 5
Bangladesch 5	Indonesien 5	Somalia 5+	Kolumbien 5
Weißrussland 5	Iran 5	Südsudan 5+	Guatemala 5
Burundi 5+	Irak 5+	Syrien 5+	Haiti 4
Zentralafrikanische Repu- blik 5+	Kasachstan 3	Türkei 5	Korea 5
Eritrea 5+	Libyen 5+	VAE 5	Mauretanien 4
Fidschi 4	Myanmar 3	Ukraine 5	Mexiko 4
Demokratische Rep. Kongo 3	Pakistan 5	USA 4	Swasiland 5
Ägypten 5	Palästina 5+	Sambia 5	Simbabwe 5
Gambia	Paraguay 4		
Griechenland 5	Philippinen 5		

Ziele

1. Organisationsarbeit zum Aufbau von Gewerkschaften und zur Unterstützung von Gewerkschaftsaktionen.
2. Förderung der Vereinigungsfreiheit und der Tarifverhandlungen in Gesetzgebung und Praxis.
3. Weniger informelle, unsichere und prekäre Tätigkeiten in Zielländern.
4. Erhöhung der Gewerkschaftsmitgliederzahlen.

2017

Globale Ebene

- Entwicklung einer Kampagnenstrategie für die Ratifizierung von Ü87 und Ü98 in Zielländern.
- Aufdeckung staatlicher Untätigkeit und/oder Komplizenschaft bei der Verweigerung der Vereinigungsfreiheit und anderer grundlegender Arbeitnehmerrechte.
- Regionale/globale Solidaritätsaktionen zur Unterstützung gefährdeter Länder durch die Menschen- und Gewerkschaftsrechtsnetzwerke.
- Lobbyarbeit gegenüber Regierungen und internationalen Institutionen, auch bezüglich Handelssanktionen.
- Produktion eines Berichtes über die Lage in gefährdeten Ländern zur Vorlage beim Ausschuss für Menschen- und Gewerkschaftsrechte.
- Organisation von Besuchen vor Ort, um die Situation und die Programme sowohl in den Zielländern als auch in den Ländern auf der Beobachtungsliste zu verfolgen und zu bewerten.

Nationale Ebene

- Abhaltung nationaler Schulungssitzungen zum Kapazitätsaufbau, um die Mitgliedsorganisationen bei ihren Bemühungen um die Verteidigung der Rechte zu unterstützen.
- Angebot technischer Unterstützung für Mitgliedsorganisationen und Globale Gewerkschaftsföderationen bei betrieblichen Konflikten.
- Entwicklung und Umsetzung nationaler Kampagnenpläne für zehn Zielländer.
- Aufmerksame Verfolgung der Menschen- und Gewerkschaftsrechtslage in den Ländern auf der Beobachtungsliste.

Rechtliche Ebene

- Unterhaltung einer Datenbank zur Erfassung von Rechtsverletzungen und Vorbereitung des Globalen Rechtsindex des IGB.
- Erhebung von Klagen/Beschwerden im Rahmen internationaler Überwachungsmechanismen (IAO, OECD...) im Falle von Arbeitnehmerrechtsverletzungen.
- Verfolgung von Rechtsfällen, die Gesetzgebungsorganen, innerstaatlichen Gerichten, Gerichten für Menschenrechtsverletzungen und regionalen Gerichten/Kommissionen vorgelegt wurden.
- Angebot technischer Unterstützung für Mitgliedsorganisationen, in deren jeweiligen Ländern Arbeitsrechtsreformen durchgeführt werden.

IGB-Prioritäten: Globale Kohärenz

Höhepunkte

GLOBALE EBENE

- Die G20 (China) hat im Jahr 2016 Gewerkschaftsforderungen berücksichtigt, u.a. in Bezug auf Arbeits-einkommen und Maßnahmen zur Schaffung von Arbeitsplätzen und zur Bekämpfung der Ungleichheit.
- Gewerkschaftsforderungen und -kampagnen im Zusammenhang mit Handelsabkommen gewinnen zunehmend öffentliche und politische Unterstützung:
 - Die EU hat beschlossen, CETA (das Umfassende Wirtschafts- und Handelsabkommen zwischen der EU und Kanada) zu einem gemischten Abkommen zu machen, so dass der Kampf um eine Ratifizierung auf nationaler Ebene stattfinden wird. Umfassende Mobilisierung nationaler Gewerkschaften und der Öffentlichkeit sowie EGB-CLC-Koordination zur Verurteilung des Abkommens.
 - TTIP-Verhandlungen in der Sackgasse. Die Kampagnen der Gewerkschaften und der Öffentlichkeit haben bewirkt, dass TTIP scheitern könnte. Geschwächte Position der Verhandlungsführer durch die Wahrnehmung von ISDS in der Öffentlichkeit als schädlich für Rechtsstaatlichkeit und Demokratie.
 - TiSA-Bericht: Produktion einer IGB-Analyse (als Leit-faden und Bildungsmaterial für unsere Mitglieds-organisationen).
 - UNCTAD-Mandat wurde bekräftigt, aber ohne nennenswerte neue Kompetenzen für die Organisation, wo wir eine Reform der ISDS anstreben.
 - ASEM-Treffen 2016 in der Mongolei. Anerkennung des Asien-Europa-Gewerkschaftsforums (AELF) nach 18-jährigen Bemühungen, wodurch sich Möglichkeiten für einen sozialen Dialog ergeben.
- Internationale Finanzinstitutionen (IFIs): Weltbank führt Arbeitnehmer-Schutzklausel ein und macht damit die Arbeitsnormen zu einer Kreditbedingung (August 2016).
- Sichtbarkeit der Gewerkschaftsprioritäten beim Hoch-rangigen politischen Forum der UN für die Umsetzung der Agenda 2030.
- Regionale gewerkschaftliche Entwicklungsnetzwerke in Lateinamerika, Afrika und Asien/Pazifik haben guten Zugang zu regionalen institutionellen Entwicklungsdebatten gefunden und ihr Profil gut herausgestellt.
- Evidenzbasierte Untersuchungen über sozialen Dialog und die Verantwortung der Wirtschaft in Entwicklungsfragen.

NATIONALE EBENE

- Stärkeres Engagement der Mitgliedsorganisationen, Regionen und GUFs für die Umsetzung der Agenda 2030.

Herausforderungen

Globale Ebene

- Gewährleistung konkreter Ergebnisse bei den Beschäftigungsprioritäten der G20 unter deutschem Vorsitz im Jahr 2017 in vier prioritären Bereichen: Erwerbsbeteiligung von Frauen, Zukunft der Arbeit, Integration von Migrant/innen und menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten.
- Die TPP-Kampagne, die darauf abzielt, Parlamentsabgeordnete dazu zu veranlassen, das Abkommen nicht zu unterstützen, muss mittels erneuter politischer Unterstützung seitens unserer Mitgliedsorganisationen in den einzelnen Ländern intensiviert werden.
- WTO: neue Themen auf der Agenda ohne Berücksichtigung des Entwicklungsmandats. Stärkere Lobbyarbeit erforderlich, um deutlich zu machen, dass plurilaterale Abkommen über Vorschriften (von denen die große Mehrheit ausgeschlossen ist und die vollendete Tatsachen schaffen) nicht willkommen sind.
- Die ASEM-Arbeits- und Beschäftigungsministerkonferenz findet 2017 in einem asiatischen Land statt. IGB und CTUM befürworten Myanmar als Veranstaltungsort, um Schlüssel Anliegen der Gewerkschaften hervorzuheben.
- Gewährleistung der Umsetzung der neuen Arbeitnehmer-Schutzklausel der Weltbank und anderer internationaler Finanzinstitutionen (IFIs) – (IFC, EBWE, AfDB).
- Widerstand gegen die vom IWF propagierte Spar- und Deregulierungspolitik und Präsentation alternativer Strategien für eine auf Löhnen und öffentlichen Investitionen basierende Konjunkturerholung.
- Engagement der Gewerkschaften hinsichtlich der Agenda 2030, Stärkung regionaler Entwicklungnetzwerke.
- Vertiefung gemeinsamer Ansätze in Bezug auf organisatorische Kapazitäten im Rahmen internationaler solidarischer Gewerkschaftsinitiativen.

Nationale Ebene

- Schaffung von Kapazitäten für nationale Gewerkschaftsberichte über die Umsetzung der Agenda 2030.
- Stärkung des sozialen Dialogs als Instrument zur Umsetzung der Agenda 2030, um menschenwürdige Arbeit zu einer politischen Priorität nationaler, regionaler und internationaler Entwicklungseinrichtungen und Geber zu machen.
- Förderung der Verantwortung der Wirtschaft bei Entwicklungszusammenarbeitsprogrammen und Gewährleistung der Berücksichtigung menschenwürdiger Arbeitsindikatoren.

Rechtliche Ebene

- Verstärkter Nachdruck auf Rechtsfällen im Zusammenhang mit Arbeitnehmerrechtsverletzungen bei regionalen Wirtschafts- und Sozialkommissionen.
- Unterstützung von Beschwerden im Rahmen der OECD-Leitsätze gegen Investoren.
- Ausbau der juristischen Analyse regulatorischer Rahmenwerke mit Auswirkungen auf die Planung eines industriellen und wirtschaftlichen Wandels.

Überblick

Die Herausforderungen auf dem Gebiet der globalen Kohärenz sind angesichts des weiterhin stagnierenden Wachstums, des historischen Höchststands der Arbeitslosigkeit, der rückläufigen Lohnquote und der Angriffe auf den Sozialschutz dort, wo es ihn gibt, immens. Die Ungleichheit wächst, der Lohnanteil am Volkseinkommen ist so niedrig wie selten und die sich rapide ausweitenden Lieferketten, die inzwischen zum vorherrschenden Handelsmodell geworden sind, lassen die Beschäftigten verarmen und laufen Gefahr, die Arbeitnehmerrechte zu untergraben. Die Zunahme prekärer Tätigkeiten, Informalität und Sicherheit am Arbeitsplatz sind zentrale Themen für die Gewerkschaften überall.

Die Bedrohung von Menschenleben und Existenzgrundlagen durch den Klimawandel stellt eine erhebliche globale Gefahr dar. Eine der zentralen Kampagnen des IGB zielt auf Klimagerechtigkeit ab.

Der IGB bemüht sich hinsichtlich dieser Fragen um Maßnahmen, die Investitionen in Arbeitsplätze und die Ankurbelung der Nachfrage durch faire Löhne und Sozialschutz in den Mittelpunkt von Wirtschaftswachstum und sozialer Gerechtigkeit rücken.

Wir werden Handelsabkommen ablehnen, die Mechanismen zur Beilegung von Investor-Staat-Streitigkeiten (ISDS) vorsehen, den öffentlichen Dienst untergraben oder den innenpolitischen Spielraum begrenzen bzw. es versäumen, für die Einhaltung der Kernarbeitsnormen zu sorgen.

Eine weitere zentrale Kampagne zielt auf die Eindämmung der Macht der Unternehmen in Lieferketten ab. Schwerpunkte werden 2017 wieder die verbesserte Inkraftsetzung der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, u.a. durch eine obligatorische Sorgfaltspflicht, Kampagnen für konkrete Ergebnisse hinsichtlich globaler Lieferketten im Rahmen der G20 2017 sowie Lobbyarbeit zugunsten eines IAO-Übereinkommens sein.

Die Förderung menschenwürdiger Arbeit ist nach wie vor das wichtigste entwicklungspolitische Ziel der Gewerkschaftsbewegung. Die Agenda 2030 der Vereinten Nationen wurde im September 2015 beschlossen und beinhaltet Gewerkschaftsprioritäten in Bezug auf menschenwürdige Arbeit, Sozialschutz, Gleichstellung der Geschlechter, hochwertige Bildung, Gesundheitsversorgung, Ernährungs- und Energiesicherheit. Gewerkschaftskampagnen haben zur Aufnahme von Ziel 8 hinsichtlich Vollbeschäftigung und menschenwürdiger Arbeit sowie von Verpflichtungen zum Sozialschutz beigetragen. Deren Umsetzung auf nationaler,

regionaler und globaler Ebene wird der Schwerpunkt im Jahr 2017 sein. Die Arbeit des Netzwerkes für die gewerkschaftliche Entwicklungszusammenarbeit (TUDCN) auf globaler und regionaler Ebene ist von zentraler Bedeutung für die Kapazitäten unserer Mitgliedsorganisationen und Geber, wenn es darum geht, die Sichtbarkeit und den Einfluss der Gewerkschaften bei der Entwicklung zu vergrößern.

Der Kampf gegen Steuerflucht sowie gegen die Aushöhlung der Steuerbemessungsgrundlagen und Gewinnverlagerungen (BEPS), die Rückkehr zu einer progressiven Besteuerung und die Gewährleistung, dass der Finanzsektor seinen gerechten Anteil übernimmt, einschließlich einer Finanztransaktionssteuer (FTS), sind zentrale Elemente der Bemühungen um Steuergerechtigkeit. Der Übergang zu langfristigen und verantwortungsbewussten Investitionsstrategien institutioneller Anleger, inklusive Pensionsfonds, sind unerlässliche Ambitionen für eine gerechtere wirtschaftliche Zukunft.

Die anhaltende Befürwortung einer Deregulierung der Arbeitsmärkte seitens der IFIs und ihr Widerstand gegen existenzsichernde Mindestlöhne und Tarifverhandlungen vergrößern die berufliche Unsicherheit der Menschen. Diese Politik werden wir auch weiterhin ablehnen. Die G7 und die G20 bieten eine Möglichkeit, um für alternative wirtschaftspolitische Maßnahmen und einen globalen sozialen Dialog einzutreten. Die Stärkung der Rolle und des Einflusses der IAO in Verbindung mit einer Änderung der politischen Empfehlungen der OECD ist unerlässlich für die Förderung der Rechte, für Arbeitsplätze, faire Löhne, Sozialschutz und eine gerechte Wirtschaftspolitik.

Internationale Organisationen, einschließlich der OECD und der IAO, sowie Regierungen (auch im G20-Kontext) diskutieren gegenwärtig über neue Strategien für einen technologischen Wandel, auch im Hinblick auf die nächste Produktionsrevolution und die digitale Wirtschaft. Dies ist häufig geprägt von Silodenken und findet ohne Beteiligung der Gewerkschaften statt. Es ist wichtig, sicherzustellen, dass industrie- und Innovationspolitische Strategien, Pläne und Empfehlungen mit beschäftigungs-, steuer- und ordnungspolitischen Maßnahmen verknüpft werden und somit beide Sozialpartner einbeziehen.

Die Investition des Arbeitnehmerkapitals, der Pensionsfonds, muss so gestaltet werden, dass ein sicheres Alters-einkommen gewährleistet ist, und von den Unternehmen muss gefordert werden, dass sie die Arbeitnehmerrechte respektieren und Umweltnormen einhalten, einschließlich:

- einer Verpflichtung, offenzulegen, wo das Geld der Pensionsfonds investiert wird;
- transparenter Unternehmensverfahren in Bezug auf Sorgfaltspflicht und Menschenrechte;

- Unternehmensplänen für die Folgen von Klimaveränderungen im Einklang mit dem Klimaabkommen von Paris sowie unternehmerischer Verpflichtungen zum sozialen Dialog, um für einen gerechten Übergang zu sorgen;
- der Verantwortung der Unternehmen gegenüber den Gemeinwesen für Umweltgefahren.

Der IGB wird auch weiterhin gemeinsam mit dem TUAC an diesen und anderen wirtschafts- und sozialpolitischen Fragen arbeiten.

Ziele

1. Gewährleistung, dass Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit zentrale Elemente bei der Umsetzung der Agenda 2030 auf nationaler, regionaler und globaler Ebene sind.
2. Sozialschutz für alle: einschließlich eines sozialen Basisschutzes bei der Umsetzung der Agenda 2030 und bei der Publikmachung der neuen IAO-Empfehlung 204 zum Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft.
3. Lohnerhöhungen und Abbau von Einkommensungleichheiten, u.a. durch existenzsichernde Mindestlöhne und Tarifverhandlungen im Rahmen von Gewerkschaftskampagnen, Vereinbarungen und der Entwicklungspolitik.
4. Unterstützung der Beendigung von Steuerhinterziehung und BEPS-Praktiken sowie einer aggressiven Steuerplanung globaler Konzerne und Förderung einer wirksamen Finanzmarktregulierung und effektiver Steuersysteme.
5. Beteiligung der Gewerkschaften an den Plänen von Unternehmen und Regierung zur Umsetzung des globalen Klimaabkommens unter Berücksichtigung eines industriellen Wandels und von Maßnahmen für einen gerechten Übergang.
6. Maßnahmen für einen gerechten Übergang für die Beschäftigten in von technologischen Veränderungen betroffenen Sektoren und hochwertige Arbeitsplätze, einschließlich Arbeitsverträgen, Tarifverhandlungen und Sozialschutz für alle, in der digitalen Wirtschaft.
7. Effiziente Verwaltung des Arbeitnehmerkapitals und Anwendung langfristiger Investitionsgrundsätze bei Investitionen von Pensionsfonds und in der gesamten Finanzindustrie.
8. Achtung der Menschenrechte der Arbeitnehmer/innen seitens multinationaler Unternehmen, auch in globalen Lieferketten.
9. Ein fairer Handel mit multilateralen Regeln, die die Arbeitnehmerrechte fördern und innenpolitischen Spielraum garantieren, auch bezüglich des öffentlichen Dienstes.
10. Internationale Finanzinstitutionen (IFIs), OECD und G7/G20 ändern ihre Empfehlungen zugunsten von Maßnahmen zur Bewältigung des Beschäftigungsdefizits und der Ungleichheit, die zu einem integrativen Wachstum beitragen.
11. Förderung gemeinsamer Kriterien in Bezug auf die organisatorischen Kapazitäten der Gewerkschaften im Rahmen internationaler solidarischer Initiativen

2017

Globale Ebene

- Festlegung einer Strategie für das Engagement der Gewerkschaften bei der Überwachung und Umsetzung der Agenda 2030 (prioritäre Ziele: 1, 5, 8, 10, 13, 16), Stärkung regionaler Entwicklungsnetzwerke.
- Evidenzbasierte Untersuchungen über die Rolle des sozialen Dialogs bei der Agenda 2030 und die Verantwortung der Wirtschaft in Entwicklungsfragen; Priorisierung menschenwürdiger Arbeit seitens der Geber und in der staatlichen Entwicklungspolitik.
- Forschungsarbeit und Eintreten für progressive wirtschaftspolitische Maßnahmen zugunsten von Arbeitsplätzen, Löhnen und Sozialschutz für ein integratives Wachstum, mit Schwerpunkt auf einem neuen Fokus der Arbeit der OECD in Bezug auf Strukturreformen (auch in der G20) sowie der Überarbeitung der OECD-Beschäftigungsstrategie.
- Kampagne für multilaterale Handelsregeln und Rechte und gegen Handelsabkommen, die im Widerspruch zu den Strategien und Prinzipien des IGB stehen.
- Intensivierung des sozialen Dialogs innerhalb der IAO, der OECD, der G7, der G20, regionaler Wirtschaftsblöcke und internationaler Einrichtungen zugunsten der Entwicklung und Pläne für einen gerechten Übergang im Hinblick auf Klimaschutz und den damit verbundenen industriellen Wandel.
- Unterstützung globaler gewerkschaftlicher und zivilgesellschaftlicher Kampagnen für Steuergerechtigkeit und Steuertransparenz.
- Organisation von Sitzungen zum Austausch über die nächste Produktionsrevolution und die digitale Wirtschaft sowie Beteiligung am politischen Dialog bei OECD, G20, IAO und WEF.
- Entwicklung unternehmensspezifischer Strategien und Aktionärsaktionen zugunsten einer verantwortungsvollen Investition des Arbeitnehmerkapitals.
- Unterstützung der Verhandlungen und Klagen bei der IAO, zusammen mit Fällen im Rahmen der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und Kampagnen der Mitgliedsorganisationen zur Stärkung der Nationalen Kontaktstellen (NKS), Verdeutlichung der Gewerkschaftsbeiträge zum Thema Sorgfaltspflicht in Lieferketten und Nutzung weiterer Möglichkeiten zur Eindämmung der Macht der Unternehmen.

Rechtliche Ebene

- Vorbereitung und Unterstützung von Rechtsfällen bei regionalen Wirtschafts- und Sozialkommissionen.
- OECD-Beschwerden gegen Investoren.

IGB-Prioritäten: Globale Lenkung der Migration

Höhepunkte

Globale Ebene

- Dreigliedrige IAO-Sachverständigentagung hat Richtlinien für eine faire Arbeitsvermittlung und Empfehlungen zum Zugang zu Arbeitsmärkten beschlossen, die als Instrument zur Beeinflussung der globalen Lenkung der Migration verwendet werden können.
- Allgemeine Erhebung der IAO hat die anhaltende Relevanz der Übereinkommen 97 und 143 bestätigt.
- Die Vereinten Nationen arbeiten an einem globalen Pakt zur Teilung der Verantwortung für Flüchtlinge sowie an einem globalen Pakt für „sichere, reguläre und geordnete Migration“.
- Mehrere Staaten, darunter Marokko, Sudan, Vietnam, Sri Lanka und Benin, haben ihre Bereitschaft bekundet, auf die Ratifizierung der IAO-Migrationsübereinkommen hinzuarbeiten. Die griechische Regierung hat eigenen Angaben zufolge die Absicht, die Möglichkeit einer Ratifizierung der beiden Übereinkommen im Rahmen der Förderung eines integrierten Vorschlages bezüglich eines regulatorischen Eingriffs im Bereich der Migration erneut zu prüfen.

Nationale Ebene

- Robuste regionale Netzwerke in Afrika, Lateinamerika und Asien/Pazifik.
- Stärkeres Engagement der Gewerkschaften bei der Formulierung nationaler und regionaler politischer Strategien in Bezug auf Arbeitsmigration und Arbeitskräftemobilität.
- Nationale Ziele für die gewerkschaftliche Organisation von Wanderarbeitkräften.

Herausforderungen

Globale Ebene

- IOM wird Partnerorganisation der Vereinten Nationen und als „die weltweit führende Organisation für Migrationsfragen“ anerkannt, unter Bekräftigung ihrer nicht normsetzenden Rolle und ohne satzungsmäßige Verpflichtung zur Förderung internationaler Menschenrechtsinstrumente.
- Klarheit bezüglich der Rollen der verschiedenen Organisationen bei der globalen Lenkung der Migration, einschließlich der Verantwortung für die Arbeit an den globalen Pakten.
- IAO-Übereinkommen über eine faire Arbeitsvermittlung.
- Ratifizierung der Migrationsübereinkommen.
- Dreigliedriges Forum zum Thema Arbeitsmigration im Rahmen des GFMD.

National Ebene

- Vertiefung nationaler Organisierungskampagnen.
- Ausbau der Kapazitäten regionaler Netzwerke.
- Bilaterale Abkommen zwischen Gewerkschaften.
- Interregionaler Austausch zwischen Gewerkschaften bei der Organisation von Wanderarbeitskräften entlang von Migrationskorridoren.
- Internetplattform zur Überwachung der Arbeitsvermittlung.

Überblick

Migration gibt es schon so lange wie es Menschen gibt. Sie treibt die globale Wirtschaft an und bereichert die menschlichen Erfahrungen. In der heutigen Zeit kommt es jedoch wieder immer häufiger aus Zwang und nicht aus freien Stücken zu einer Migration. Millionen Menschen riskieren ihr Leben, um bitterer Armut, Konflikten oder den Folgen des Klimawandels zu entkommen.

Tausende Kinder, Frauen und Männer haben auf See oder zu Land ihr Leben verloren. Die Millionen, die es schaffen, sich in relative Sicherheit zu bringen, sehen in Flüchtlingslagern oder anderswo am Rande der Gesellschaft einer höchst unsicheren Zukunft entgegen: Warten auf die Entscheidung über ihre Rechtsstellung, Ungewissheit darüber, wann bzw. ob sie je in der Lage sein werden, für ihren Lebensunterhalt aufzukommen, eine angemessene Unterkunft zu finden, ihre Familien zu unterstützen, ob ihre Kinder die Möglichkeit haben werden, zur Schule zu gehen und ob sie ihre erworbenen Qualifikationen anwenden und weiterentwickeln können.

Die Fragmentierung der Zuständigkeiten und das Fehlen einer wirksamen Koordination der Organisationen untereinander haben zum Zusammenbruch der globalen und regionalen Lenkung der Migration und zu einem Regulierungsvakuum geführt, das die Profite der Menschenhändler, Schmuggler und skrupelloser Arbeitsvermittler in die Höhe treibt.

Der vorherrschende Diskurs über Migrationsfragen, einschließlich Arbeitsmigration, hat neue Höhen der Toxizität erreicht. Die Regierungen kommen ihren völkerrechtlichen Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte nicht nach, und Grenzen werden abgeschottet. Rechtsextreme Gruppen und Parteien gewinnen an Boden und schüren Fremdenfeindlichkeit und Ängste.

Inkohärente Arbeitsmigrations- und Arbeitsmarktstrategien sowie gesetzliche und regulatorische Lücken bei der Förderung der Gleichbehandlung von Wanderarbeitkräften verschärfen die Spannungen zwischen den Beschäftigten, hebeln etablierte Arbeitsbedingungen aus und erhöhen die Defizite an menschenwürdiger Arbeit.

Es ist notwendiger denn je, die Migrations- und Flüchtlingsströme mit einem Menschenrechtsansatz anzugehen, die Ursachen zu bekämpfen, die Achtung der Grundrechte von Migrant/innen, Flüchtlingen und anderen gewaltsam Vertriebenen sicherzustellen und den Diskurs der Grenzsicherung zu dekonstruieren.

Eine Änderung der Legendenbildung ist nicht unmöglich. Die Umfrage des IGB aus dem Jahr 2015 über Flüchtlinge hat gezeigt, dass 67 Prozent der Befragten der Ansicht waren, dass ihre jeweiligen Regierungen schutzbedürftigen Menschen, die aus ihrem eigenen Land geflüchtet sind, sozialen Basisschutz und das Recht auf Arbeit zugestehen sollten.

Die vor kurzem beschlossene Agenda 2030 für eine nachhaltige Entwicklung, die Verpflichtung der Staaten zur Ausarbeitung von Pakten bezüglich großer Migrant/- und Flüchtlingsströme und die neuen IAO-Empfehlungen zum Zugang zu Arbeitsmärkten für Flüchtlinge und andere gewaltsam Vertriebene bieten erhebliche Möglichkeiten, um Veränderungen herbeizuführen.

Die Förderung und Verwirklichung formeller Beschäftigungsverhältnisse und menschenwürdiger Arbeit für Migranten, Flüchtlinge und andere gewaltsam Vertriebene sind wichtige Bestandteile der Lösungen. Eine zügige und reibungslose Integration der Flüchtlinge in die Arbeitsmärkte wird auch dazu beitragen, den Druck auf die Systeme der sozialen Sicherheit zu mindern.

Die Regulierung der grenzüberschreitenden Arbeitsvermittlungsindustrie, u.a. durch standardisierte Zulassungs- und Lizenzregelungen, die Stärkung der Arbeitsaufsicht und anderer Inkraftsetzungsmechanismen würden dazu beitragen, Menschen- und Arbeitnehmerrechtsverletzungen, einschließlich Zwangsarbeit und Menschenhandel, auszumerzen. Die Internetseite des IGB zur Überwachung der Anwerbung von Wanderarbeitkräften wird die Bemühungen um die Organisierung von Wanderarbeitkräften entlang von Migrationskorridoren sowie um die Überwachung von Arbeitsvermittlern unterstützen.

Ziele

1. Die globale, regionale und nationale Lenkung der Migration basiert auf dem rechtlichen und normativen Rahmen für die Menschenrechte. Die IAO spielt weiterhin eine maßgebliche Rolle im globalen System für die Lenkung der Arbeitsmigration.
2. Beendigung von Missbräuchen bei der Vermittlung von Wanderarbeitskräften.
3. Bessere Kohärenz und engere Verbindungen zwischen Migration, fairer Arbeitsvermittlung und der Bekämpfung des Menschenhandels in politischen Rahmenwerken auf nationaler, regionaler und globaler Ebene.

2017

GLOBALE EBENE

- Weiteres Drängen auf einen Rechtsrahmen für die globale Lenkung der Migration, der die Rechte aller Beschäftigten schützt, in Zusammenarbeit mit den Globalen Gewerkschaftsföderationen, Migrantenorganisationen und anderen zivilgesellschaftlichen Organisationen, die sich für den Schutz der Rechte von Migranten einsetzen.
- Förderung der IAO-Richtlinien für eine faire Arbeitsvermittlung und der IAO-Empfehlungen zum Zugang zu Arbeitsmärkten für Flüchtlinge und andere gewaltsam Vertriebene.
- Arbeit an einer IAO-Norm, um die Lücke bei der Regulierung einer grenzüberschreitenden Vermittlung von Arbeitskräften zu schließen.

NATIONALE EBENE

- Schaffung gewerkschaftlicher Kapazitäten zur Beteiligung an der Formulierung einer innerstaatlichen Migrationspolitik und einer fairen Vermittlungspolitik sowie an Verhandlungen über Arbeitskräftemobilität auf nationaler, bilateraler und regionaler Ebene und zur Überwachung der Inkraftsetzung diesbezüglicher Maßnahmen/Abkommen.
- Intensivierung und Ausweitung der bilateralen/multilateralen Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften bei der Organisation von Wanderarbeitskräften entlang von Migrationskorridoren.
- Feststellung maßgeblicher Regierungen entlang von Migrationskorridoren und Zusammenarbeit mit Partnern in der Zivilgesellschaft, um faktengestützte Kampagnen für Reformen und detaillierte politische Veränderungen zu entwickeln.
- Stärkung der Bündnisse zwischen Gewerkschaften, Migrantenorganisationen und Menschenrechtsorganisationen auf nationaler, regionaler und globaler Ebene.

IGB-Prioritäten: Count Us In!

Höhepunkte

GLOBALE EBENE

- Der IGB hat eine Untersuchung über Investitionen in die Pflegewirtschaft in Auftrag gegeben, die zu einem neuen Narrativ in Bezug auf Investitionen in die soziale Infrastruktur beiträgt.
- Hochrangige UN-Arbeitsgruppe zum Thema wirtschaftliche Emanzipation.
- IAO-Normensetzungspunkt zum Thema Gewalt gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt – dreigliedrige Sachverständigentagung.
- Fokus der globalen Kampagne „16 Aktionstage gegen geschlechtsspezifische Gewalt“ im Jahr 2017 auf geschlechtsspezifischer Gewalt in der Arbeitswelt und auf einem IAO-Übereinkommen.

NATIONALE EBENE

- Rund 150 Mitgliedsorganisationen mit nationalen Aktionsplänen für Frauen in Gewerkschaften und in Führungspositionen.
- Gewerkschaften machen mobil für Investitionen im Pflegebereich und für menschenwürdige Arbeit für Pflegekräfte.
- Arbeitnehmerrechte für Frauen:
 - Mehr als 23.200 Arbeitnehmerinnen in acht Ländern sind dank der Arbeitnehmerrechtskampagne für Frauen einer Gewerkschaft beigetreten;
 - Einführung neuer Mentoring-Programme;
 - Mehr Frauen als Verhandlungsführerinnen geschult und an Tarifverhandlungen beteiligt;
 - Neue Tarifvertragsklauseln in Bezug auf sexuelle Belästigung, Mutterschutz, Gleichbezahlung und Kinderbetreuungseinrichtungen;
 - Mehr als 60 Frauen in Führungspositionen gewählt.
- Hausangestellte:
 - Gründung neuer Hausangestelltengewerkschaften;
 - IDWF hat mittlerweile 500.000 Mitglieder;
 - 50 innerstaatliche Arbeitsrechtsreformen zum Schutz von Hausangestellten;
 - Hausangestelltengesetz im US-Bundesstaat Illinois unterzeichnet;
 - neuer Präsidialerlass legt Rechte für Hausangestellte in Angola fest;
 - Schweden, El Salvador und Jamaika kurz vor der Ratifizierung von Ü189.

Herausforderungen

Globale Ebene

- IAO-Übereinkommen und -Empfehlung mit Schwerpunkt auf geschlechtsspezifischer Gewalt in der Arbeitswelt.
- Geschlechtsspezifische Diskriminierung in der makroökonomischen Politik.
- Investitionen in die soziale Infrastruktur/Erreichung des nachhaltigen Entwicklungsziels 5, vor allem hinsichtlich der Pflegewirtschaft.
- Erwerbsbeteiligung von Frauen.
- Eingehen von Bündnissen.
- 3. IGB-Frauenkonferenz/Organisierungsversammlung.

Nationale Ebene

- Intensivierung nationaler Kampagnen, u.a. in Bezug auf existenzsichernde Mindestlöhne, Sozialschutz und Investitionen im Pflegebereich.
- Geschlechtsspezifische Klauseln in Tarifverträgen.
- Mindestens 30 Prozent Frauen in den Führungspositionen von 80 Prozent der IGB-Mitgliedsorganisationen.
- Beurteilung/Auswertung nationaler und regionaler 'Count Us In!'-Aktionspläne.
- Bündnisse von Hausangestellten und anderen Pflegekräften.
- Ausbeutung und Missbrauch von Hausangestellten, insbesondere ausländischer Hausangestellter.

Überblick

Die Einbeziehung von Frauen in Gewerkschaften, Führungspositionen und die Wirtschaft sind für die Bewältigung vieler der Herausforderungen, vor denen unsere Bewegung und unsere Gemeinwesen stehen, unerlässlich.

Die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung macht deutlich, dass die Fortschritte bei allen 17 Zielen in Gefahr sind, wenn es keine nennenswerten Verbesserungen hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter gibt. Geschlechtsspezifische Ungleichheiten sind jedoch in allen Gesellschaften nach wie vor tief verwurzelt. Frauen haben es immer noch schwer, Zugang zu menschenwürdigen Beschäftigungsmöglichkeiten zu finden und sind überdurchschnittlich häufig in informellen und prekären Beschäftigungsverhältnissen angestellt, u.a. entlang der Lieferketten multinationaler Unternehmen. Die berufliche Segregation und die Unterbewertung der Arbeit in den Sektoren, in denen vorwiegend Frauen beschäftigt sind, stellen weiterhin eine immense Herausforderung dar, ebenso wie die daraus resultierenden geschlechtsspezifischen Lohn Differenzen. Geschlechtsspezifische Gewalt in der Arbeitswelt stellt ein erhebliches Hindernis für die wirtschaftliche Emanzipation, Autonomie und Unabhängigkeit von Frauen dar.

COUNT US IN!: WIRTSCHAFT

Eine menschenwürdige Beschäftigung von Frauen ist der schnellste und nachhaltigste Weg, um das Wachstum und die Produktivität anzukurbeln. Wir brauchen eine „Wirtschaftsagenda für Frauen“, die:

- geschlechtsspezifische Gewalt in der Arbeitswelt verhindert;
- geschlechtsspezifische Diskriminierung in der makroökonomischen Politik beendet;
- Betreuungs- und Pflegeaufgaben umverteilt;
- dem tatsächlichen Wert der Pflegetätigkeiten für unser Wohlergehen und für unsere Gesellschaften Rechnung trägt; und
- die Erwerbsbeteiligung von Frauen durch Investitionen erhöht, indem dringend benötigte Arbeitsplätze und Dienstleistungen im Pflegebereich geschaffen werden.

Angesichts der in der Pflegewirtschaft benötigten Arbeitskräfte können sich mehr Frauen am Erwerbsleben beteiligen und zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden. Hausangestellte sind ein wichtiger Teil der „globalen Pflegekette“. Die Schaffung menschenwürdiger Bedingungen für Hausangestellte ist von entscheidender Bedeutung für das Ziel menschenwürdiger Arbeitsplätze in der Pflegewirtschaft insgesamt. Die Organisationsarbeit der Gewerkschaften hat zu existenzsichernden Löhnen, Sozialschutz, Arbeits-

zeitregelungen und anderen grundlegenden Arbeitnehmerrechten für Millionen Hausangestellte geführt.

Für den IGB in sieben OECD-Ländern durchgeführte Untersuchungen haben gezeigt, dass öffentliche Investitionen in Kinderbetreuungseinrichtungen und die Alten- und Seniorenpflege die Beschäftigung, die Einkommen und das Wirtschaftswachstum erhöhen und gleichzeitig geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Beschäftigung beseitigt würden. Investitionen in die Pflegewirtschaft wären wirksamer für die Reduzierung der Defizite der öffentlichen Hand und der Staatsverschuldung als Sparmaßnahmen. Weitere Untersuchungen aus neun Ländern des „Globalen Südens“ zeigen, dass die wirtschaftlichen Impulse, die von Investitionen in die Pflegewirtschaft ausgehen, nicht auf die reicheren Volkswirtschaften beschränkt sind.

Die IAO-Initiativen 'Zukunft der Arbeit' und 'Frauen bei der Arbeit' anlässlich des hundertjährigen Bestehens der IAO bieten eine Gelegenheit, um sich mit den strukturellen Barrieren für eine effektive Erwerbsbeteiligung von Frauen auseinanderzusetzen. Dasselbe gilt für die hochrangige Arbeitsgruppe des UN-Generalsekretärs für die wirtschaftliche Emanzipation der Frau.

COUNT US IN!: GEWERKSCHAFTEN UND FÜHRUNGSPPOSITIONEN

Organisierungsaktivitäten um die wirtschaftlichen und sozialen Menschenrechte der Frau herum können den Arbeitnehmerinnen mehr Macht verschaffen und die Gewerkschaften stärker und repräsentativer machen, damit sie die Vielfalt unserer Mitglieder auf allen Ebenen wirklich widerspiegeln. Frauen stellen durchschnittlich 40 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder, aber lediglich 15 Prozent der führenden Vertreter/innen ihrer Organisationen. Das muss sich ändern, damit unsere Führungsspitzen die Zusammensetzung unserer Mitglieder besser widerspiegeln.

Bei der 3. IGB-Frauenkonferenz/Organisierungsversammlung wird es schwerpunktmäßig um unsere kollektiven Organisationsstrategien für Frauen gehen.

Ziele

1. Aufbau stärkerer, repräsentativerer Gewerkschaften.
2. Erhöhung der Zahl der weiblichen Gewerkschaftsmitglieder um fünf Prozent und der Vertretung von Frauen in den Führungsgremien der Gewerkschaften auf mindestens 30 Prozent bis zum Jahr 2018.
3. Verringerung geschlechtsspezifischer Unterschiede hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung von Frauen, u.a. durch die Umverteilung unbezahlter Pflegeleistungen, die Einführung eines sozialen Basisschutzes und existenzsichernde Mindestlöhne.
4. Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze in der Pflegewirtschaft.
5. iAO-Übereinkommen und -Empfehlung bezüglich geschlechtsspezifischer Gewalt in der Arbeitswelt.

2017

GLOBALE EBENE

- Engagement gegenüber multilateralen Institutionen auf regionaler und globaler Ebene, um Fortschritte hinsichtlich einer Wirtschaftsagenda für Frauen zu erzielen.
- Eingehen strategischer Bündnisse mit Frauenrechtsorganisationen, feministischen Gruppen und feministischen Ökonominen, um Fortschritte hinsichtlich einer Wirtschaftsagenda für Frauen zu erzielen.
- Bildung einer breiten Koalition, inkl. Frauenrechtsgruppen und männlicher Unterstützer, für ein Übereinkommen und eine Empfehlung der IAO zu geschlechtsspezifischer Gewalt in der Arbeitswelt.
- Stärkung der Bündnisse zwischen globalen/regionalen Organisationen von Hausangestellten und anderen Betreuungs- und Pflegekräften.

NATIONALE EBENE

- Organisation erwerbstätiger Frauen um die Themen Sozialschutz, existenzsichernde Mindestlöhne und Formalisierung informeller, vor allem häuslicher Tätigkeiten herum.
- Organisation für familienfreundliche Arbeitsplätze, einschließlich tarifvertraglicher Regelungen des Mutterschutzes, des Vaterschafts- und Elternurlaubs sowie der Freistellung zur Versorgung Abhängiger.
- Organisation erwerbstätiger Frauen zur Verhinderung geschlechtsspezifischer Gewalt in der Arbeitswelt.
- Stärkung der Lobbykapazitäten unserer Mitgliedsorganisationen für angemessene Investitionen im Pflegebereich und menschenwürdige Arbeitsplätze in der Pflegewirtschaft.
- Stärkung der Bündnisse zwischen Hausangestellten und anderen Betreuungs- und Pflegekräften.
- Mehr Mitgliedsorganisationen beteiligen sich an der Kampagne 'Count Us In!' für Frauen in Führungspositionen und entwickeln regionale und nationale Aktionspläne, um die Kampagnenziele zu erreichen.
- Auswertung der Beteiligung von Frauen auf der Führungsebene und der Wirkung von Organisierungskampagnen, basierend auf regionalen/nationalen Aktionsplänen.
- IGB-Frauenkonferenz/Organisierungsversammlung: kollektive Organisierungsstrategien für die 'Count Us In!' -Kampagne.

IGB-Prioritäten: Organisierung

Höhepunkte

- Schulung von 205 leitenden Organisator/innen und von 334 assoziierten Organisator/innen bis August.
- Schulung von 140 Organisator/innen mit Schwerpunkt auf Jugendfragen, wobei bei der Hälfte der Kurse Geschlechterparität erreicht wurde.
- Erhebliche Verbesserung der Qualität der Programme dank einer gezielten Auswahl der Teilnehmer/innen anhand spezifischer Kriterien.
- Bei den Schulungsmaßnahmen für regionale leitende Organisator/innen ist Geschlechterparität inzwischen die Norm.
- Beteiligung von Vertreter/innen aus 54 Ländern und von GUFs an dem Schulungsprogramm.
- Von den 205 bisher geschulten leitenden Organisator/innen, ist die große Mehrheit weiterhin in dieser Funktion für die jeweiligen Gewerkschaftsdachverbände tätig und führt strategische Organisierungskampagnen durch.
- Die kulturelle Vielfalt und die unterschiedlichen Erfahrungen haben das Bewusstsein der Teilnehmer/innen geschärft und die Kursinhalte bereichert. Es wird eine Überprüfung vorgenommen, um den Bedürfnissen künftiger Diskussionsleiter/innen/Ausbilder/innen besser gerecht zu werden und die Vielfalt unserer Bewegung mit geeigneten Fallstudien widerzuspiegeln.
- Verbesserung der Kommunikation, der Unterstützung und des Mentoring unter den nationalen und regionalen leitenden Organisator/innen und den Mitarbeiter/innen der Globalen Organisationsakademie (GOA) über Facebook.
- Bei einem Aufbaulehrgang der Globalen Organisationsakademie kamen regionale und nationale leitenden Organisator/innen sowie GUF-Kampagnenverantwortliche zusammen, um Organisationsstrategien und Erfahrungen auszutauschen und ihre Kompetenzen zu verbessern.
- Neununddreißig Mitgliedsorganisationen machen bei der IGB-Jugendplattform 'Get Organised!' mit, und in neun Ländern haben die Mitgliedsorganisationen Pläne für Organisierungskampagnen entwickelt, die auf junge Beschäftigte abzielen.
- Kampagne 'Decisions for Life' in Georgien: Durch Betriebsbesuche und andere Maßnahmen wurde Kontakt zu Hunderten jungen Arbeitnehmerinnen aufgenommen. Es wurden vier Seminare abgehalten, um die Kapazitäten der Frauen im Hinblick auf die Mobilisierung junger Arbeitnehmerinnen um die Ziele der Kampagne 'Decisions for Life' herum sowie ihre Organisations- und Verhandlungskompetenzen zu verbessern.
- In Moldawien haben 385 junge Arbeitnehmerinnen mehr über die Rechte von Frauen bei der Arbeit erfahren und ihre Organisations- und Verhandlungskompetenzen verbessert.

Herausforderungen

- Eine stärkere Verpflichtung zur Organisationsarbeit durch einen Prozess interner Überprüfungen, um die erforderlichen kulturellen und ressourcenbezogenen Veränderungen herbeizuführen.
- Mehr interne Ressourcen zur Unterstützung der leitenden Organisator/innen bei der Durchführung geplanter Organisationskampagnen.
- Eine größere Sichtbarkeit der Organisationsarbeit durch das „Teilen der Geschichte“.
- Einführung von Verfahren unter den leitenden Organisator/innen für die Kommunikation und Berichterstattung über Organisationsaktivitäten vor Ort.
- Feststellung und Analyse der Sektoren, in denen die Mehrheit der Jugendlichen arbeitet oder eine Arbeit sucht.
- Umsetzung der Pläne zur Organisation Jugendlicher im Falle von Gewerkschaften, die abgesehen von einer Ausschuss-Struktur über keine funktionierende Jugendplattform verfügen, und Unterstützung der Mitgliedsorganisationen, die sich zunehmend der Notwendigkeit derartiger Plattformen bewusst werden.
- Erhöhung der Gewerkschaftsinvestitionen in den Aufbau der Organisationskompetenzen junger Beschäftigter und Verbesserung ihres Verständnisses in Bezug darauf, wie die globale Wirtschaft funktioniert und innerstaatliche Entwicklungs- und Wirtschaftspläne beeinflusst.

Überblick

Die Globale Organisationsakademie des IGB ist inzwischen gut etabliert, mit regionalen leitenden Organisator/innen oder Koordinator/innen in Lateinamerika, Asien/Pazifik, Afrika und der arabischen Subregion. Sie koordinieren, betreuen und unterstützen das Netzwerk geschulter leitender Organisator/innen, die wiederum Gruppen erfahrener Organisator/innen betrieblicher Kampagnen koordinieren, beaufsichtigen und betreuen.

Die Akademie hat seit 2014 mehr als 300 leitende Organisator/innen und über 700 assoziierte Organisator/innen sowohl von Mitgliedsorganisationen als auch von GUFs geschult, ein Mentoring-Programm mit regelmäßigen Folgemaßnahmen innerhalb unseres Netzwerkes eingeführt, zwei neue Kurse konzipiert (einen für leitende Organisator/innen und einen Einführungskurs für betriebliche Organisator/innen) und die Schulung von Jugendausschuss-Delegierten sowie von Vertreter/innen der Mitgliedsorganisationen, die an anderen prioritären Programmen des IGB (z.B. ‚Gefährdete Länder‘ und ‚Hausangestellte‘) beteiligt sind, unterstützt.

Es wurden Facebook-Gruppen eingerichtet, um die laufende Kommunikation mit den leitenden Organisator/innen im Rahmen des Mentoring-Prozesses der Globalen Organisationsakademie zu gewährleisten. Dies erfolgt über strategische Fragen an alle nationalen leitenden Organisator/innen und durch die Nutzung der Facebook-Gruppe zur Diskussion konkreter Situationen und zur Kontaktaufnahme, wenn Ratschläge und Sachkenntnisse benötigt werden (sowohl der GOA als auch anderer leitender Organisator/innen).

„Building Workers’ Power“ bildet nach wie vor das Kernstück des IGB-Auftrages und die Grundlage unserer Arbeit. Nachhaltige Organisationsarbeit mit Blick auf das Wachstum und die Stärkung unserer Gewerkschaften ist nur möglich, wenn sich die Beschäftigten für die Themen engagieren, die ihr Leben verbessern werden, einschließlich Löhnen, Sicherheit, menschenwürdiger Arbeit, Rechten und Sozialschutz.

Die konkrete Herausforderung auf allen Ebenen der internationalen Gewerkschaftsbewegung besteht weiterhin darin, sich darüber klar zu werden, welche Maßnahmen erforderlich sind, um aktivere Organisationsaktivitäten durchzuführen und zu wachsen, und diese Maßnahmen dann auch zu ergreifen. Dabei geht es um Organisationsarbeit sowohl im formellen als auch im informellen Sektor sowie in neuen Sektoren und um innovative Methoden.

Während des Jahres 2017 werden die Schulungsmaßnahmen ausgeweitet, um die Erreichung der Organisationsziele in sämtlichen Frontline- und prioritären Bereichen des IGB zu unterstützen. Zudem werden auch weiterhin Teilnehmer-vorschläge der GUF integriert werden. Bei einer globalen Konferenz in der ersten Jahreshälfte werden maßgebliche leitende Organisator/innen unserer Programme und der GUFs zusammenkommen, um die aktuelle Lage zu besprechen, erfolgreiche Strategien auszutauschen und neue zu entwickeln.

Ziel des IGB bleibt es, bis zu seinem nächsten Kongress im Jahr 2018 20 Millionen zusätzliche Mitglieder zu organisieren.

Ziele

1. Ausbau der Gewerkschaftskapazitäten mit Blick auf die Organisation und Anwerbung neuer Mitglieder.
2. Aufbau und Unterstützung einer Organisationskultur innerhalb der Mitgliedsgewerkschaften auf der Grundlage klarer Kriterien und Verpflichtungen.
3. Qualifizierung leitender Organisator/innen, die zur Erreichung der Gewerkschaftsziele beitragen können.
4. Verankerung eines Mentoring-Programms.
5. Einrichtung eines globalen Netzwerkes leitender Organisator/innen.

2017

GLOBALE EBENE

- Die Globale Organisationsakademie wird in der ersten Jahreshälfte strategische leitende Organisator/innen unserer Mitgliedsorganisationen und der Globalen Gewerkschaftsföderationen zusammenbringen, um Erfahrungen, Strategien und Kompetenzen auszutauschen und auf konkreten Fällen (sowohl erfolgreichen als auch nicht erfolgreichen) aufzubauen.
- Bei der Konferenz sollten zudem mögliche Organisationskampagnen erörtert werden, bei denen eine kleine Gruppe leitender Organisator/innen entsandt werden kann, um das Ergebnis der ausgewählten Kampagne maßgeblich zu beeinflussen.
- Die Globale Organisationsakademie wird zur Untermauerung der IGB-Frontlines beitragen, durch Unterstützung bei der Produktion von Bildungsmaterialien sowie durch Schulungs-, Förderungs- und Mentoring-Angebote für die diesbezüglichen Kampagnenleiter/innen.
- Die Globale Organisationsakademie wird das Mentoring und die Förderung leitender Organisator/innen durch den Ausbau der Kompetenzen und Kapazitäten sowie durch Verfahren für eine regelmäßige Kommunikation ausweiten.
- Die Globale Organisationsakademie wird sich auch künftig um eine bessere Abstimmung mit regionalen und internationalen Strukturen (einschließlich des EGB und der GUFs) bemühen und neue Synergien schaffen.

NATIONALE EBENE

- Die Globale Organisationsakademie wird gemeinsam mit engagierten Mitgliedsorganisationen die Entwicklung klarer und konkreter nationaler Pläne in Zielländern unterstützen.
- Die Globale Organisationsakademie wird weiterhin gemeinsam mit regionalen leitenden Koordinator/innen und nationalen leitenden Organisator/innen Aktivitäten auf nationaler Ebene unterstützen, um genügend Kapazitäten für eine effiziente Umsetzung der Pläne zu schaffen.



